

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 29, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1140](#) 11-07-2025

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1999:ZC2935](#) 25-06-1999

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1772](#) 08-07-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1753](#) 08-07-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1768](#) 08-07-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4042](#) 01-07-2025

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6819](#) 02-07-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6440](#) 02-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4189](#) 02-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5292](#) 02-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5230](#) 01-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4195](#) 30-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11892](#) 30-06-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4194](#) 30-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11473](#) 26-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6469](#) 26-06-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5269](#) 25-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2931](#) 25-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3195](#) 25-06-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5294](#) 23-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2895](#) 20-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11744](#) 19-06-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3552](#) 18-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4019](#) 12-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3976](#) 10-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3993](#) 10-06-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5296](#) 10-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3961](#) 10-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3960](#) 10-06-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7987](#) 02-06-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5421](#) 30-05-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3946](#) 28-05-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5297](#) 28-05-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4705](#) 26-05-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5303](#) 11-04-2025

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 03-07-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Geen sprake van ongerechtvaardigde inbreuk op vrijheid van (academische) meningsuiting, nu publicatie omstreden essay geen essentiële schakel vormde in verstoring arbeidsrelatie. Reactie leidinggevende onvoldoende voor 'chilling effect'.

Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). In 2013 is werkneemster overgestapt naar de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (hierna: FEB) van de RUG. Aldaar stroomde zij in als universitair docent 2 (UD2) en werd het 'Tenure Track-beleid' van toepassing. Dat is een loopbaanbeleid voor jonge wetenschappers waarin is opgenomen dat na ongeveer vijf jaar een benoeming tot universitair hoofddocent (UHD2) kan volgen als bepaalde doelen zijn behaald en positief advies is verkregen van de Commissie Interne Promotie (CIP), waarna het faculteitsbestuur beslist. Bij benoeming tot UHD1 is de CIP niet betrokken, maar wel wanneer de medewerker ook een benoeming wenst tot adjunct-hoogleraar. In een aantal gevallen kan na maximaal zeven jaar in de positie van UHD een benoeming volgen tot hoogleraar. Werkneemster heeft X in juni 2018 om steun verzocht voor het aanvragen van promotie naar de functie UHD1. Daarop heeft X geantwoord dat hij overwegend positief was over de ontwikkeling van werkneemster, maar dat zij nog niet voldeed aan de aandachtspunten in het CIP-advies uit 2015. Werkneemster erkende dat, maar gaf aan dat zij een aantal artikelen had ingediend bij gerenommeerde tijdschriften en goedkeuring verwachtte. X wilde die goedkeuring afwachten. Werkneemster kon zich daarin niet vinden. Werkneemster heeft vervolgens bij Human Resources (hierna: HR) geklaagd dat de leidinggevende haar een promotie onthield en op 30 augustus 2018 een brief gezonden naar de decaan waarin zij de leidinggevende verwijt willekeurige eisen te stellen. Ook verwijt zij hem onware argumenten te gebruiken met het doel haar carrière te dwarsbomen. Het voelt voor haar als 'scientific harassment'. Het argument dat de leidinggevende wil voorkomen dat zij 'een bloedneus' haalt, vindt zij buitengewoon kleinerend, seksistisch en ongepast. De decaan heeft naar deze klachten van werkneemster onderzoek laten doen en vastgesteld dat X niet onjuist heeft gehandeld.

Op 5 juni 2019 verscheen een artikel van werkneemster in het Journal of Management Studies met de titel 'Undoing Gender' in de academische wereld: persoonlijke beschouwingen over regelingen voor gelijke kansen. X heeft daarna aan de decaan laten weten dat hij betwijfelde of hij nog wel als leidinggevende van X kon fungeren. De (inmiddels nieuw aangestelde) leidinggevende van werkneemster heeft een e-mail aan de vakgroep gestuurd waarin hij

schreef dat een deel van het essay van werknemster beschouwd kan worden als ‘inappropriate and damaging’ voor de RUG, de vakgroep en specifieke leden daarvan. De hoogleraar wenste de lezer te informeren dat met werknemster, de decaan, twee andere hoogleraren en HR gesprekken gaande zijn ‘in the hope of resolving it in the future’. Op 13 augustus 2019 heeft de desbetreffende hoogleraar een nieuwe e-mail gestuurd waarin hij schrijft dat het voorgaande bericht de indruk kan hebben gewekt dat kritiek op ‘policies or practices’ van de instelling niet gewaardeerd wordt, maar dat dát niet de bedoeling was. Hij wenste te benadrukken dat dat soort zaken besproken kunnen en moeten worden in de vakgroep waartoe hij na de zomer het initiatief zal nemen. Maar de persoonlijke toon van het essay werd ongepast en mogelijk schadelijk bevonden.

De decaan had inmiddels in een brief van 7 augustus 2019 aan de redactie van het tijdschrift waarin het essay is gepubliceerd, laten weten dat hij niet op de inhoud van het stuk wilde ingaan, maar wel wilde wijzen op het feit dat niet om een weerwoord van de RUG is gevraagd, terwijl het stuk een negatieve invloed kan hebben op de wervingskracht van de FEB of de RUG en door de persoonlijke kritiek en verwijtende toonzetting collegiale verhoudingen heeft geschaad. Publicatie van dit soort stukken kan ook de reputatie van de auteur schaden. De redactie heeft volgens de decaan ‘the responsibility to circumvent the downsides that publishing essays like [de werknemster’s] may have – for the targets within such essays, but also for the authors writing the essays’. In de navolgende periode hebben partijen gediscussieerd over de promotie van werknemster en heeft er twee keer mediation plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft de RUG een ontbindingsverzoek ingediend. Volgens werknemster is het ontbindingsverzoek een reactie op haar essay en daarmee in strijd met vrijheid van meningsuiting en de academische vrijheid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Het hof overwoog (onder meer) dat de publicatie van het essay onder de bescherming van artikel 10 EVRM valt, maar dat dit niet in overwegende mate heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Tegen dit oordeel keert werknemster zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Geen causaal verband verstoring arbeidsverhouding en publicatie essay gezien alle omstandigheden van het geval

Zoals het hof met juistheid tot uitgangspunt neemt, valt de publicatie van het essay onder het mede door artikel 10 EVRM beschermde recht van werknemster op vrijheid van meningsuiting, en haar academische vrijheid. Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) is van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting sprake indien aan een uiting sancties van strafrechtelijke, arbeidsrechtelijke, privaatrechtelijke of tuchtrechtelijke aard worden verbonden. Een verzoek in rechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan als een zodanige sanctie van arbeidsrechtelijke aard worden aangemerkt, mits die sanctie uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg is van de

uiting en niet hoofdzakelijk verband houdt met het vermogen van de werknemer om zijn of haar functie uit te oefenen. Uit de rechtspraak van het EHRM kan verder worden afgeleid dat bij de beantwoording van de vraag of er causaal verband aanwezig is tussen een uiting en een sanctie, moet worden gelet op het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Voor de beoordeling of causaal verband in deze zin aanwezig is tussen de uiting en een sanctie, geldt geen andere norm indien de uiting valt onder de, eveneens door de vrijheid van meningsuiting gewaarborgde, academische vrijheid.

Het oordeel van het hof dat de publicatie van het essay geen essentiële schakel was in de keten van gebeurtenissen die leidde tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, berust erop dat de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie lag in het reeds voor de publicatie van het essay ontstane conflict waarin werkneemster meende dat aan haar onterechte eisen werden gesteld, welk conflict zich na publicatie van het essay heeft voortgezet. Daarom kan naar het oordeel van het hof niet worden gezegd dat zonder publicatie van het essay het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend. Dat oordeel, dat erop neerkomt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg was van de publicatie van het essay, getuigt in het licht van het voorgaande niet van een onjuiste rechtsopvatting omtrent de bij de beoordeling van dat causaal verband te hanteren norm. Voorts geldt voor het beroep op academische vrijheid geen andere norm, zodat dit geen afzonderlijke beoordeling behoeft. Op deze gronden falen de klachten.

Geen chilling effect

Volgens onderdeel 1c is onder meer onjuist, dan wel onbegrijpelijk, het oordeel in r.o. 3.30 dat de e-mail van de nieuwe leidinggevende van 16 juli 2019 aan de vakgroep (zie in 2.1 onder (xii)), en de brief van de decaan van 7 augustus 2019 aan de redactie van het tijdschrift (zie in 2.1 onder (xiii)), niet zijn aan te merken als sancties tegen de werkneemster, aangezien zij de uitingsvrijheid en academische vrijheid beperken en daarop een “chilling effect” kunnen hebben.

Het met de onderdelen 1a en 1b tevergeefs bestreden oordeel van het hof dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg was van de publicatie van het essay berust erop dat de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie het gevolg was van een conflict dat al voor de publicatie van het essay was ontstaan, en dat zich na de publicatie heeft voortgezet. Het hof heeft daarbij ook de reacties van de nieuwe leidinggevende en de decaan op de publicatie van het essay betrokken. Uit de beschikking van het hof blijkt aldus dat zijn oordeel is gebaseerd op een waardering van het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Uit de beschikking volgt niet dat dit oordeel over het causaal verband mede erop berust dat die reacties niet kunnen worden gezien als arbeidsrechtelijke sancties jegens de werkneemster. Dit betekent dat het hof niet tot een ander oordeel zou zijn gekomen als het de reacties als arbeidsrechtelijke sancties jegens werkneemster zou hebben beschouwd.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1140

Zaaknummer: 24/01341

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek, C.E. Du Perron, A.E.B. ter Heide en S.J. Schaafsma

Advocaten: S.F. Sagel en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 10 EVRM

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder opgezegd zonder redelijke grond. Bestuurder is niet tijdig op (dis)functioneren aangesproken en is niet in gelegenheid gesteld zijn functioneren aan te passen aan wensen aandeelhouders. Billijke vergoeding van € 126.000 toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2023 in dienst bij werkgeefster als statutair bestuurder. Zijn laatstelijk verdiende loon bedraagt € 16.666,67 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 17 oktober 2024 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat hij zal worden ontslagen als statutair bestuurder. Werknemer is met ingang van 21 oktober 2024 vrijgesteld van werk. Vervolgens is werknemer opgeroepen voor de aandeelhoudersvergadering, met als agendapunt zijn ontslag als bestuurder. Het ontslag heeft de volgende redenen: (1) de omzet laat een dalende lijn zien, (2) het maandelijks gestelde doel voor intake van 25 nieuwe klanten wordt niet gehaald en (3) de *churn* ligt sinds de komst van werknemer structureel boven het gestelde doel. Op 31 oktober 2024 heeft de aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden, alwaar voor het ontslag van werknemer is gestemd. Op diezelfde datum heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 maart 2025. Werknemer heeft met ingang van 1 april 2025 een nieuwe baan aanvaard met vergelijkbare arbeidsvoorwaarden. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 BW. Hij stelt dat een redelijke grond voor het gegeven ontslag ontbreekt en dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichtingen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Geen redelijke grond voor ontslag

Ook al vloeit het arbeidsrechtelijk einde feitelijk voort uit het beëindigen van de vennootschapsrechtelijke relatie (overeenkomstig de 15-aprilarresten), het ontbreken van een redelijke ontslaggrond kan zich wel vertalen in een billijke vergoeding, zoals werknemer heeft verzocht. Daarom moet beoordeeld worden of aan het arbeidsrechtelijk ontslag een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW ten grondslag ligt. De rechtbank is van oordeel dat dit niet het geval is. Werkgeefster heeft (tijdens de mondelinge behandeling) het standpunt ingenomen dat sprake is van een voldragen h-grond. Anders dan werkgeefster meent, is de enkele omstandigheid dat de arbeidsrechtelijke relatie inhoudsloos is geworden omdat de

vennootschapsrechtelijke relatie is beëindigd, niet voldoende voor een rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Bovendien is de h-grond niet vooraf aan werknemer medegedeeld, zodat hij daarop tijdens de ava ook niet heeft kunnen reageren. De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, zien op disfunctioneren. Ook van een voldragen d-grond is echter geen sprake. Hoewel op werknemer als statutair bestuurder een grote mate van verantwoordelijkheid rust om de door de onderneming gestelde doelen te behalen en werknemer zich er ook bewust van moest zijn dat tegenvallende resultaten consequenties konden hebben voor zijn positie binnen de onderneming, ontslaat dit werkgeefster niet van de verantwoordelijkheid om werknemer tijdig op zijn (dis)functioneren aan te spreken en hem enige gelegenheid te geven zijn functioneren aan te passen aan de wensen van de aandeelhouders. Dit geldt in dit geval temeer nu werknemer ook privé fors in de onderneming van werkgeefster heeft geïnvesteerd, te weten met een bedrag van € 140.000. Dat werknemer al in een eerder stadium is aangesproken op zijn functioneren én hem daarbij is verteld dat het uitblijven van verbetering gevolgen zou hebben voor zijn positie als statutair bestuurder, is niet gebleken. Het voorgaande betekent dat niet is gebleken van een redelijke grond, zodat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 BW en werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Billijke vergoeding

De rechtbank acht een billijke vergoeding van € 126.000 bruto (overeenkomend met circa zeven maandsalarissen en vakantiegeld) passend en geboden. De beperkte inkomensschade – slechts een maand; werknemer heeft inmiddels een nieuwe baan – en de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd alsnog had kunnen worden opgezegd met een redelijke grond, zijn omstandigheden die de hoogte van de billijke vergoeding drukken. Daarentegen is de wijze waarop werkgeefster werknemer zonder deugdelijke voorafgaande (schriftelijke) opgave van de ontslagreden heeft ontslagen wetende dat werknemer privé € 140.000,00 in de onderneming heeft geïnvesteerd in certificaten welke volgens werkgeefster zelf op het moment van het ontslag niets meer waard zijn, een omstandigheid die de hoogte van de billijke vergoeding opdrijft. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat het werkgeefster duidelijk moet zijn dat zij in de toekomst anders moet handelen in situaties als deze. De rechtbank kent een billijke vergoeding toe van € 126.000, waarop de reeds uitbetaalde contractuele vergoeding van drie maandsalarissen in mindering dient te worden gebracht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5303

Zaaknummer: 448043

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Stege en F.A. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Nederland is gewoonlijk werkland voor Litouwse vrachtwagenchauffeurs. Nederlandse kantonrechter is bevoegd en op rechtsverhouding is Nederlands recht van toepassing. Beslissing aangaande loonvordering werknemers aangehouden.

Feiten

Tien werknemers zijn als internationaal vrachtwagenchauffeur in dienst (geweest) van UAB Vytauto Paslaugus (hierna: Vytauto). Vytauto is een in Litouwen gevestigd transportbedrijf. In de arbeidsovereenkomsten is bepaald dat Litouws recht daarop van toepassing is. De chauffeurs vorderen achterstallig salaris. Zij leggen aan hun vorderingen ten grondslag dat zij recht hebben op salaris conform de cao Beroepsgoederenvervoer, omdat zij feitelijk vanuit Nederland werkten en Nederland hun gewoonlijk werkland was. Zij stellen dat zij hun werkzaamheden veelal vanuit de vestigingen van Nederlandse bedrijven in Nijmegen en Venray hebben verricht en nog verrichten en dat hun standplaats feitelijk Nijmegen was en is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag vanuit welk land de arbeid gewoonlijk werd of wordt verricht als bedoeld in artikel 21 lid 1 sub b sub i) van de Herschikte EEX-Vo. Op grond van wat de Inspectie Leefomgeving en Transport (hierna: de ILT) heeft aangetroffen in 2016/2017 is duidelijk dat de feiten en omstandigheden destijds zodanig waren dat Nederland als het gewoonlijke werkland moest worden aangemerkt. Blijkens het inspectierapport vond de ritplanning van vervoerder Vytauto plaats te Nijmegen, werden de chauffeurs in dienst van Vytauto binnen een Nederlandse bv gepland en aangestuurd, vond de aansturing plaats in Nijmegen en vond de dagelijkse en wekelijkse rusttijd van de chauffeurs werkzaam bij Vytauto eveneens plaats te Nijmegen. Verder heeft de ILT vastgesteld dat de buitenlandse chauffeurs (waaronder dus de chauffeurs van Vytauto) hun werkzaamheden doorgaans aanvangen te Nijmegen. De verzwaarde stel- en motiveringsplicht en het in dat verband ontbreken van voldoende concrete onderbouwingen van de stellingen en betwistingen van Vytauto, leiden tot het oordeel dat de kantonrechter aanneemt dat de chauffeurs gedurende hun hele arbeidsperiode bij Vytauto hebben gewerkt zoals de ILT heeft vastgesteld aan de hand van onderzoek naar onder meer de bedrijfsstructuur en tachograafgegevens. Nederland is dan voor hen het gewoonlijke werkland en de kantonrechter van deze rechtbank is dan absoluut en relatief bevoegd van het geschil kennis te nemen. Vooralsnog betekent dit ook dat er voor de chauffeurs in de relevante periode een nauwere band was met Nederland dan met Litouwen, omdat, ondanks de

werkzaamheden ten behoeve van de chauffeurs op het kantoor in Litouwen, voor zover de kantonrechter nu kan beoordelen zij in feite grotendeels in Nederland hebben gewerkt. Ook betekent dit dat dan Nederlands recht van toepassing is. De chauffeurs worden in de gelegenheid gesteld om bij akte te reageren op de verweren van Vytauto in haar conclusie van antwoord met betrekking tot (de hoogte van) de vorderingen van de chauffeurs. Vytauto zal vervolgens in de gelegenheid worden gesteld om daar weer bij antwoordakte op te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5421

Zaaknummer: 11141296

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J.H. Mastenbroek en M.D. Vrolijk

Wetsartikelen: 21 Herschikte EEX-Vo

RECHTSPRAAK

Werknemer die pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en wiens arbeidsovereenkomst eindigt, kan voorshands niet worden gehouden aan concurrentiebeding. Werknemer wordt onevenredig benadeeld ten opzichte van belang werkgever. Schorsing concurrentiebeding in kort geding.

Feiten

Werknemer is op 5 oktober 2009 in dienst getreden bij werkgeefster als verkoopmedewerker. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen met een duur van twee jaar na einde dienstverband, inclusief een boetebeding van € 1.000 per overtreding en € 1.000 per dag bij voortdurend. Op 29 maart 2025 heeft werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. Werkgeefster heeft daarbij aangegeven dat het concurrentiebeding van kracht blijft. Op 10 april 2025 heeft werknemer via zijn gemachtigde toestemming gevraagd om als zzp'er te werken voor een andere bv, als accountmanager voor bestaande en nieuwe klanten in de Europese Unie. Werkgeefster heeft deze toestemming niet verleend. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen. Werknemer wil als zzp'er gaan werken voor een ander bedrijf, waarvan hij stelt dat dit geen concurrent is van werkgeefster. De kantonrechter volgt dit niet. Beide bedrijven verkopen (rundvlees)producten aan dezelfde afzetmarkt, wat maakt dat zij als concurrenten van elkaar worden aangemerkt. De kantonrechter beoordeelt vervolgens of het beding vermoedelijk (gedeeltelijk) vernietigd zou worden in een bodemprocedure. Dat is het geval als werknemer onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster. Werkgeefster stelt dat werknemer beschikt over commerciële informatie en klantkennis. Werknemer zou door zijn klantrelaties klanten kunnen beïnvloeden om over te stappen. Hoewel werknemer erkent een band met klanten te hebben, acht de kantonrechter dit onvoldoende grond voor handhaving van het beding. Werknemer had aangeboden een relatiebeding te accepteren, wat werkgeefster weigerde. Ook het enkele feit dat werknemer de klantnamen kent, weegt niet zwaar. Andere oud-werknemers van werkgeefster zijn eerder ook al overgestapt naar dezelfde bv. Daarnaast is niet aannemelijk geworden dat werknemer beschikt over actuele bedrijfsgegevens of

tariefstructuren die inzetbaar zouden zijn bij zijn nieuwe opdrachtgever. Werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, heeft zijn hele werkzame leven in de branche gewerkt en moet blijven werken om zijn AOW aan te vullen. Omscholing is onrealistisch. Werkgeefster heeft het dienstverband beëindigd ondanks eerdere signalen van werknemer dat hij wilde blijven werken. Alles overwegende oordeelt de kantonrechter dat werknemer onevenredig wordt benadeeld ten opzichte van het belang van werkgeefster. Gelet op het voorgaande schorst de kantonrechter het concurrentiebeding tot in een bodemprocedure anders is bepaald.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4194

Zaaknummer: 11713687 \ VV EXPL 25-23

Rechters: Mulders

Advocaten: mr. M.A.J. Brouwers en J.J.R. Albicher

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ten onrechte de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigd. Matiging van de schadevergoeding, omdat werkgever de verwijtbaarheid heeft weggenomen.

Feiten

Werkgever drijft een bureau voor interieurarchitectuur gericht op de zakelijke markt, zorg en horeca. De onderneming wordt gedreven door de heer A en heeft zes werknemers in de rol van interieurarchitect en één medewerker in een ondersteunde rol in dienst. Werkneemster is op 13 februari 2024 in dienst getreden bij werkgever voor een periode van 12 maanden. Zij was werkzaam als medior interieurarchitect tegen een salaris van € 2.512 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 19 januari 2025 is haar arbeidscontract verlengd met een periode van 12 maanden tot 13 februari 2026. Op vrijdag 31 januari 2025 heeft A in een gesprek aan werkneemster medegedeeld dat hij vanwege een aantal incidenten het vertrouwen in een goede samenwerking met haar was verloren en dat werkgever daarom de arbeidsovereenkomst niet langer met haar wenste voort te zetten. Vervolgens heeft A, op verzoek van werkneemster, in zijn e-mail van 2 februari 2025 zijn beslissing schriftelijk toegelicht. Kort gezegd gaat het erom dat werkneemster een beroepsfout heeft gemaakt die zij heeft geprobeerd te verdoezelen en dat zij in dezelfde week het team heeft uitgenodigd voor haar verjaardagsfeestje, met uitzondering van twee collega's. Omdat werkneemster bestaat uit een klein team heeft A aan werkneemster gevraagd de twee betreffende collega's tactvol over het verjaardagsfeestje in te lichten, zodat zij zich niet achteraf buitengesloten zouden voelen. Volgens werkgever heeft werkneemster geen gehoor gegeven aan deze instructie. In dezelfde e-mail van 2 februari 2025 heeft A verder aangegeven dat werkneemster per direct is vrijgesteld van werk. Werkneemster verzoekt onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan het loon dat zij zou hebben ontvangen tot aan het einde van haar dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft zich beroepen op het tussentijds opzegbeding uit de arbeidsovereenkomst. Nu dit beding slechts voorziet in een opzegmogelijkheid voor de werkgever en niet ook voor de werknemer, is dit beding echter ongeldig. Er bestond aldus geen contractuele opzegmogelijkheid. Ook op grond van de wet had werkgever de arbeidsovereenkomst niet mogen opzeggen. Duidelijk is dat werkneemster niet met de opzegging heeft ingestemd en niet is gesteld of gebleken dat werkgever een dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan (hetgeen hij naar eigen

zeggen ook niet heeft gedaan). Dit betekent dat werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds heeft opgezegd, terwijl hij hier noch op grond van de arbeidsovereenkomst, noch op grond van de wet een mogelijkheid toe had. Hoewel werkneemster berust in het eindigen van de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2025, maakt dit werkgever schadeplichtig tegenover haar. De kantonrechter ziet in dit geval aanleiding over te gaan tot matiging van de vergoeding, gelet op de volgende omstandigheden. Enerzijds was er voor werkgever geen goede grond om werkneemster zomaar naar huis te sturen. Daar staat tegenover dat werkgever ruiterlijk heeft erkend dat het zo niet had gemogen. Werkgever heeft allerlei oplossingen geboden om uit de impasse te komen, waaronder het aanbod aan werkneemster om, na een goed gesprek, terug te keren op de werkvloer. Daar heeft werkneemster niet in mee willen gaan, omdat ze de situatie onder de aandacht van de rechter wilde brengen, gedreven om dit soort situaties in de toekomst bij werkgever te voorkomen. Daarmee is eigenlijk de verwijtbaarheid bij werkgever weggenomen en blijft de vraag over wat het belang van werkneemster is bij de vergoeding die zij verzoekt. Alles overziend is de kantonrechter van oordeel dat een vergoeding gelijk aan het in loon vastgestelde bedrag van vier maanden passend is, uitgaande van het eindigen van het dienstverband per 1 maart 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3195

Zaaknummer: 11569016 UE VERZ 25-50

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S. van Steenwijk en H.C. Vroege

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

***Ernstig verwijtbaar handelen werkgever bij het herplaatsingstraject.
Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 270.000 bruto.***

Feiten

Werknemer is van 1 februari 1999 tot 1 oktober 2024 in dienst geweest bij ING. Werknemer heeft zijn gehele carrière bij Wholesale Banking (WB) gewerkt en behoorde tot de top 150-werknemers. Van 1 september 2013 tot 1 september 2023 was werknemer Global Head of Capital Structuring & Advisory (CS&A). In 2023 heeft er een reorganisatie plaatsgevonden. De nieuwe CEO wilde namelijk één centrum voor adviesdiensten, de op te richten afdeling Capital markets & Advisory en zeven verschillende producten onderbrengen om meer inkomsten te genereren. De functie van werknemer is op 10 juli 2023 als 'preventief mobiel' aangemerkt. Op 11 juli 2023 heeft werknemer aan ING bericht dat hij interesse had in de vacature Head of Capital Markets Advisory (CMA) EMEA die ING op 30 juni 2023 op haar interne vacaturesite had geplaatst. Bij e-mail van dezelfde datum heeft de baas van werknemer, Y, geweigerd de sollicitatie van werknemer in behandeling te nemen, omdat de vacature was gesloten. De OR heeft op 22 augustus 2023 positief geadviseerd, waarna ING diezelfde dag heeft besloten de reorganisatie per 1 september 2023 door te voeren. In de landen waar de lokale CS&A-teams werden aangestuurd door een Local Head CS&A, heeft ING die Local Heads benoemd tot Head D&CA. Werknemer is in die functie niet benoemd, hij is per 1 september 2023 boventallig verklaard. Vanaf 1 september 2023 is voor werknemer een bemiddelingstraject gaan lopen tot 10 april 2024, zonder succes. ING heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer zich op het standpunt gesteld dat ING nooit de intentie heeft gehad hem te herplaatsen. Het hof kan zich het wantrouwen van werknemer jegens ING goed voorstellen. Werknemer was op het moment dat hem werd meegedeeld dat zijn functie kwam te vervallen bijna 25 jaar bij ING in dienst en was begin 50. Werknemer heeft meerdere reorganisaties overleefd en een glansrijke carrière gemaakt bij ING. Mede door de beperkte herplaatsingsposities is het voorstelbaar dat het vooruitzicht om zijn positie bij ING en de daarbij behorende inkomsten te verliezen tot grote onzekerheid bij en tot verzet van werknemer tegen dat voornemen van ING hebben geleid. ING kan worden nagegeven dat de

manier waarop werknemer hieraan uiting heeft gegeven niet altijd even handig is geweest, maar naar het oordeel van het hof is werknemer daarin niet over de schreef van het betamelijke gegaan. ING heeft in het herplaatsingsproces een aantal steken laten vallen die naar het oordeel van het hof ernstig verwijtbaar zijn. Voor wat betreft de herplaatsing van werknemer heeft ING werknemer verwezen naar de bij haar gangbare procedure vastgelegd in het Sociaal Plan. Samengevat houdt die procedure in dat vacatures worden geplaatst op de interne site, boventallige medewerkers worden geacht die site en de daarop vermelde vacatures zelf in de gaten te houden en zelf te solliciteren, boventallige medewerkers worden uitgenodigd voor netwerkbijeenkomsten en boventallige medewerkers een coach krijgen toegewezen van een extern bureau. Het hof is van oordeel dat van ING, gelet op hetgeen hiervoor is weergegeven, in het geval van werknemer meer en andere inspanningen verwacht mochten worden. Het hof leidt op basis van het gebrek aan handelen van ING uit de hele gang van zaken af dat ING niet daadwerkelijk de intentie heeft gehad om werknemer te herplaatsen en in feite van hem af wilde. Niet weersproken is dat ING werknemer op geen enkele vacature of potentiële vacature heeft gewezen. ING is niet zelf met werknemer om de tafel gaan zitten. ING heeft de gehele herplaatsing overgelaten aan de coach van het externe bureau dat zij op grond van haar reguliere proces bij reorganisatieontslagen inschakelt en heeft werknemer het 'reguliere traject' aangeboden c.q. zij heeft werknemer op het reguliere traject gewezen, terwijl werknemer daar gelet op zijn positie naar alle waarschijnlijkheid geen enkele passende functie voorbij zou zien komen. Niet betwist is bovendien dat de (nieuwe) baas van werknemer op 30 juni 2023 wist dat de functie van Head CMA EMEA vacant was en dat hij degene was die werknemer enkele dagen later zou meedelen dat zijn functie zou komen te vervallen. Ondanks deze wetenschap heeft hij werknemer er niet op gewezen dat ING hem preventief mobiel zou maken en evenmin op deze mogelijk passende functie. Eveneens staat vast dat ING ten aanzien van deze functie in strijd met haar Sollicitatiecode heeft gehandeld door deze functie te kort op haar interne vacaturesite te laten staan. ING heeft deze functie kort voordat werknemer de mededeling ontving dat hij boventallig was van haar interne vacaturesite gehaald en Y heeft de sollicitatie van werknemer op deze functie in eerste instantie (binnen 4 uur) geweigerd omdat hij te laat zou zijn. Werknemer is niet geïnterviewd voor deze positie en hij heeft, eveneens in strijd met de Sollicitatiecode, pas zes weken na zijn sollicitatie te horen gekregen dat hij niet geschikt werd bevonden voor deze positie. Werknemer heeft bovendien stukken overgelegd waaruit de indruk is ontstaan dat er voor deze vacature sollicitatiegesprekken hebben plaatsgevonden voordat de vacature online werd geplaatst en dat ING met andere woorden de positie al had vervuld voordat deze openbaar werd gemaakt. Het hof komt tot het oordeel dat ING ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 270.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1768

Zaaknummer: 11100116 / AO VERZ 24-72

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.M. van Slooten, S.H.J. Hogendoorn en M. de Vries

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg begrip relatie. Toepassing belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Relatiebeding zal in een bodemprocedure nietig worden verklaard.

Feiten

Werkgever traint, coacht en ondersteunt business intelligence- en dataprofessionals. Werkgever neemt consultants in dienst en leent deze vervolgens uit aan een van zijn klanten op basis van een overeenkomst van opdracht. Werknemer is per 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van ‘consultant’. In artikel 9.1 van de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Op overtreding van het relatiebeding is in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst een boete gesteld. Werknemer is op basis van een zogenoemde inleen-doorleenconstructie via bedrijf 1 werkzaamheden gaan verrichten bij bedrijf 2.

Uit artikel 9.1 van de tussen bedrijf 1 als opdrachtgever met werkgever als opdrachtnemer gesloten overeenkomst van opdracht volgt dat werkgever en werknemer geen zakelijke relatie of werkzaamheden mogen verrichten voor bedrijf 2 gedurende één jaar na het einde van de looptijd van de overeenkomst. In augustus 2023 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld dat hij vanaf november 2023 als freelancer voor bedrijf 2 wil gaan werken. Werkgever heeft werknemer daarop laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst kan opzeggen en vanaf 1 november 2023 als freelancer kan gaan werken, maar dat het hem niet is toegestaan om voor bedrijf 2 te werken vanwege het relatiebeding dat met hem is overeengekomen. Bij brief van zijn gemachtigde aan werkgever van 1 februari 2024 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat het relatiebeding niet van toepassing is op bedrijf 2 en heeft hij werkgever verzocht hem te bevestigen dat hij werknemer niet aan het relatiebeding zal houden voor wat betreft bedrijf 2. In reactie hierop heeft de gemachtigde van werkgever bij brief van 12 februari 2024 aan werknemer laten weten dat werkgever hem onverkort zal houden aan het relatiebeding. Bij e-mail van 8 mei 2024 heeft bedrijf 1 aan werkgever bericht dat het niet ermee akkoord is dat werknemer als zzp'er aan de slag gaat bij bedrijf 2. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om schorsing van het relatiebeding tussen hem en werkgever. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De vraag is aan de orde of het overeengekomen relatiebeding, vooruitlopend op een (eventueel) te voeren bodemprocedure, moet worden geschorst. Hiervoor moet de reikwijdte

van het overeengekomen relatiebeding worden bepaald. Partijen verschillen van mening over de betekenis van het begrip 'relaties' in dat beding (artikel 9 lid 1 van de arbeidsovereenkomst). Volgens werknemer valt bedrijf 2 niet onder dat begrip, terwijl werkgever stelt dat dit wel het geval is. Naar het voorlopig oordeel van het hof is voldoende aannemelijk dat bedrijf 2 als een relatie van werkgever moet worden aangemerkt. Daar staat dat het werknemer verboden is om "in welke vorm en hoedanigheid dan ook, direct of indirect, betrokken te zijn, c.q. zaken te doen met ondernemingen en/of personen," die een relatie zijn of waren van werkgever de laatste 12 maanden en waarvoor werknemer diensten/werkzaamheden heeft verricht. Blijkens deze bewoordingen moet het beding ruim worden uitgelegd. De bewoordingen van artikel 9.1 van de arbeidsovereenkomst sluiten niet uit dat met een relatie in de zin van dit artikel ook een relatie van een relatie is bedoeld. Ook blijkt daaruit niet dat een contractuele relatie tussen werkgever en de feitelijke inlener (bedrijf 2) is vereist. Dat past ook bij de kennelijke strekking van het beding dat wordt voorkomen dat werknemer in zee gaat met een derde op kosten van wat werkgever in hem heeft geïnvesteerd. Dit betekent dat werknemer het relatiebeding heeft overtreden door na zijn dienstverband bij werkgever bij bedrijf 2 (als zzp'er) werkzaamheden te gaan verrichten. Werknemer heeft in eerste aanleg gesteld dat het relatiebeding nietig is vanwege strijd met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi ziet op de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen de ter beschikking gestelde werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld. Werknemer heeft na het einde van zijn dienstverband bij werkgever zijn werkzaamheden bij bedrijf 2 (als zzp'er) voortgezet. Het hof is van oordeel dat het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi ook in deze situatie van toepassing is. Voldoende aannemelijk is derhalve dat het relatiebeding in een eventuele bodemprocedure nietig zal worden verklaard. Bekrachtiging van het bestreden vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1753

Zaaknummer: 11054906

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en F.J. Bloem

Advocaten: P. Salim en L.Q. Jolink

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet nadat filiaalmanager geen factuur voor verrichte diensten heeft verstrekt, blijft in stand.*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior filiaalmanager. Op 5 februari 2025 heeft werkgeefster een interne melding gekregen van degene die op het filiaal verantwoordelijk was voor de APK-keuringen dat werknemer mogelijk zou frauderen. Werkgeefster heeft daarop haar afdeling een onderzoek laten doen. Naar aanleiding van dit onderzoek heeft werkgeefster werknemer op 10 februari 2025 geschorst. Daarbij heeft werkgeefster hem medegedeeld dat onwenselijk gedrag heeft plaatsgevonden. Op 14 februari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het plegen van fraude en zichzelf ten koste van werkgeefster bevoordelen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. In het tegenverzoek verzoekt werkgeefster de kantonrechter om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer voert aan dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster heeft na de melding op 5 februari 2025 onderzoek verricht. Na een gesprek met werknemer op 12 februari 2025 heeft werkgeefster contact opgenomen met de betreffende klant. Ook hebben de regiosalesmanager en de HR-specialist de onderzoeksresultaten en verklaringen met elkaar vergeleken en hun conclusie voorgelegd. Op 14 februari 2025 is het ontslag gegeven. Dit is naar oordeel van de kantonrechter voldoende voortvarend. De kantonrechter stelt vast dat werknemer de kosten voor de APK-keuring niet bij de klant in rekening heeft gebracht. Nadat hij daarmee werd geconfronteerd zei hij dit vergeten te zijn en heeft de klant deze kosten na toezending van een factuur alsnog voldaan. Door geen enkele factuur op te maken heeft werknemer gehandeld in strijd de voorschriften van werkgeefster. Daarin staat dat de werknemer van alle verrichte diensten een factuur moet maken, ook als er geen kosten in rekening worden gebracht door coulance. Werkgeefster mocht van werknemer, zeker vanwege zijn functie van filiaalmanager met de verantwoordelijkheid voor het goed administreren en factureren, verwachten dat hij dit beleid strikt zou naleven. Door geen factuur op te maken voor de APK-keuring voor de door hemzelf verrichte diensten (reparatiewerkzaamheden) en de gebruikte materialen heeft werknemer werkgeefster benadeeld en het vertrouwen van werkgeefster misbruikt. Het voorgaande levert daarom een dringende reden voor ontslag op. Dat werknemer zichzelf door zijn gedragingen

heeft beoordeeld, zoals werkgeefster stelt, is niet komen vast te staan, maar doet daaraan niet af. Ook de verklaring van werknemer tijdens het hoorgesprek dat hij de APK-factuur was vergeten te versturen maakt dit niet anders. Werknemer stelt verder dat hij met de klant een coulanceregeling had afgesproken, waarbij de klant zou zorgen voor de onderdelen en deze bij werkgeefster zou laten afleveren, waarna hij de reparatie zou verzorgen omdat hij bij de reparatie een onderdeel had beschadigd. Uit het telefoongesprek met de klant blijkt dat zij zegt geen enkele afspraak te hebben gemaakt met werknemer (met uitzondering van de APK-keuring) en geen eigen onderdelen te hebben geleverd. Werkgeefster heeft uiteengezet dat onderdelen van derden niet in auto's geplaatst mogen worden, gelet op de garantie die zij daarvoor aan de klant verstrekt. De kantonrechter overweegt dat de uitleg van werknemer op essentiële onderdelen afwijkt van de uitleg van de klant, maar ook dat, indien de uitleg van werknemer wordt gevolgd dat er een coulanceregeling met de klant was afgesproken, het zo blijft dat het werknemer te verwijten valt dat hij daarvoor geen factuur heeft verstrekt. Tijdens de zitting heeft werknemer gesteld dat hij de reparatiekosten wel degelijk had geadministreerd en dat dit blijkt uit de ontslagbrief waarin werkgeefster zelf schrijft dat de reparatiekosten € 537 bedroegen. Werkgeefster heeft dit gemotiveerd betwist. De kantonrechter is van oordeel dat ook indien de reparatiekosten wel zijn geadministreerd, het nog steeds de verplichting van werknemer, zeker in zijn functie van filiaalmanager, is om daarvoor conform het beleid van werkgeefster, een (coulance)factuur te verstrekken. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. De door werkgeefster verzochte onderzoekskosten worden afgewezen vanwege het ontbreken van een deugdelijke onderbouwing. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2895

Zaaknummer: 11654185 \ UE VERZ 25-105 en 11654411 UE VERZ 25-106

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Business Development Manager vordert uitbetaling van bonussen over 2022 en 2023. Werkgeefster betwist dat werknemer over die jaren recht heeft op een bonus.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat zich richt op digitalisering in het middelbaar en hoger onderwijs. Hij vervulde de functie van Business Development Manager op basis van een jaarcontract, dat vervolgens met nog een jaar werd verlengd en op 1 november 2023 van rechtswege is geëindigd. In de arbeidsovereenkomst was opgenomen dat werknemer in aanmerking zou komen voor een bonusregeling, waarvan de inhoud later zou worden vastgesteld. Voor het jaar 2022 is daadwerkelijk een bonusregeling overeengekomen, waarbij werknemer – afhankelijk van het behalen van bepaalde targets – recht kon krijgen op een bonus tot maximaal € 45.000. Begin 2023 ontstond echter onenigheid over de vraag of werknemer zijn targets had behaald. Ondanks deze discussie keerde werkgeefster in september 2023 een bonus van € 22.500 uit over het jaar 2022. Voor 2023 is geen nieuwe bonusregeling afgesproken. Werknemer werd in de zomer van 2023 op non-actief gesteld en zijn arbeidsovereenkomst werd niet verlengd.

Werknemer vordert in deze procedure betaling van in totaal € 112.500. Dit bedrag bestaat volgens hem uit een aanvullende bonus van € 22.500 over 2022, een maximale bonus van € 45.000 over 2023, en een wettelijke verhoging van 50% over deze bedragen. Daarnaast vordert hij de wettelijke rente over € 90.000 vanaf 1 januari 2023 en vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. Hij stelt dat hij in beide jaren zijn targets heeft gehaald en op grond van de geldende of voortgezette bonusregeling aanspraak maakt op volledige uitbetaling.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af. Werknemer heeft niet aangetoond dat hij in 2022 zijn targets heeft behaald. De exclusiviteitsdeal waarop hij zich beroept, kan niet als basis dienen voor de bonus, omdat de daarin genoemde contractwaarde niet in de bonusregeling is opgenomen. Daarnaast blijkt niet dat de omzet via distributeur X voor hem meetelt, mede omdat daarover al provisie is betaald aan die distributeur. Ook heeft hij geen bewijs geleverd dat er bij andere klanten omzet of concrete resultaten zijn geboekt.

Voor 2023 geldt volgens de rechter dat er geen bonusregeling is overeengekomen. Zelfs als dat wél het geval zou zijn geweest, zou werknemer op grond van de regeling alleen aanspraak op

een bonus hebben gehad indien hij op 31 december 2023 nog in dienst was – wat niet het geval was. Bovendien heeft hij geen prestaties overgelegd die recht op een bonus zouden rechtvaardigen. Werkgeefster hoeft daarom geen aanvullende bonus uit te keren, noch wettelijke rente of verhoging te betalen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2931

Zaaknummer: 11422247 UC EXPL 24-7997

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: E.P. Keuvelaar, C.J. van der Have en F.L.P. Vulto

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van Account Executive Data & AI, Band 7-functie, wegens disfunctioneren. Werkgever heeft geen tussenevaluaties laten plaatsvinden, waardoor hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Billijke vergoeding van € 10.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij IBM. Hij vervulde laatstelijk de functie van Brand Partner Specialist Data & AI. Dit is een Band 7-functie. Binnen de afdeling waar werknemer werkzaam was, onder leiding van Y, zijn aan zes van de tien medewerkers verbetertrajecten opgelegd. Deze trajecten liepen van eind januari tot eind augustus 2024. IBM beschouwde vier trajecten als succesvol afgerond en twee als onvoldoende. Werknemer behoorde tot de laatste groep, samen met een collega X. Het eerste verbetertraject (Performance Improvement Plan – PIP) voor werknemer startte begin 2024 en bevatte doelstellingen zoals het opbouwen van een sales pipeline in verschillende stadia, het genereren van verkoopkansen (o1's), het behalen van ten minste 65% van het Target Incentive (TI) tegen het einde van Q3 2024, en het besteden van de helft van de werktijd aan externe klant- en partneractiviteiten. Verder moest werknemer ten minste 20 uur per kwartaal besteden aan Think40-trainingen en het verkoopvolgsysteem (ISC) actueel houden. In september 2024 werd een evaluatie van het eerste PIP met werknemer gedeeld, waarna een tweede verbetertraject werd gestart dat liep tot 24 december 2024. De doelstellingen waren grotendeels vergelijkbaar, met aanvullende nadruk op leiderschap in het salesproces en op het behalen van 70% van de jaar-TI aan het einde van Q4. Werknemer ontving hiervoor een aparte targetbrief, die afweek van die van X. Bij afronding van het tweede traject bleek werknemer 41% van het target te hebben gerealiseerd. IBM kwalificeerde dit als onvoldoende en bood werknemer een vaststellingsovereenkomst aan ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer wees dit aanbod af. Vervolgens werd werknemer met ingang van januari 2025 niet meer ingezet in de rol van Brand Partner Specialist. Hij ontving geen klantenset of salesplan meer en werd, met behoud van salaris, geplaatst in de generieke functie van General Other Sales. In januari 2025 vond de jaarlijkse beoordeling plaats, waarbij werknemer op de onderdelen “business outcomes” en “skills” de score “Growth Opportunity” kreeg. Eerder oordeelde de kantonrechter te Amsterdam, in een procedure tussen IBM en haar Centrale Ondernemingsraad, dat het verplicht opleggen van een vooraf vastgesteld percentage verbetertrajecten strijdig is met het Nederlandse arbeidsrecht. Een PIP vereist individueel disfunctioneren.

IBM verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer voert aan dat hij goed functioneerde en dat zijn beoordelingen positief waren. Het PIP-traject werd volgens hem plotseling en zonder overleg opgelegd, was generiek en niet individueel afgestemd, en werd bovendien nooit geëvalueerd. Hij stelt dat hij geen eerlijke kans op verbetering heeft gehad en dat IBM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Als de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, vordert hij de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 217.169,10 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat IBM voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer in 2024 ondermaats heeft gepresteerd en dat er daarom een redelijke grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ondanks het verweer van werknemer over de gebrekkige opzet van het verbetertraject, staat vast dat hij slechts 41% van zijn jaartarget heeft behaald. Dat is onvoldoende, zeker gezien zijn ervaring en beloning. De stelling van werknemer dat hij als een startende beroepsbeoefenaar moet worden beschouwd, wordt niet gevolgd. Herplaatsing is niet mogelijk, omdat IBM onweersproken heeft gesteld dat er geen passende functies beschikbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2025 ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 10.388,13 bruto. Het verzoek tot betaling van een resterende bonus over 2022 wordt afgewezen, aangezien werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het aangepaste bonusplan.

Hoewel werknemer tekort is geschoten in zijn functioneren, acht de kantonrechter IBM ernstig verwijtbaar in haar handelen. Het verbetertraject is niet vooraf besproken, tussentijdse evaluaties ontbraken en toezeggingen zijn niet nagekomen. Ook is werknemer in januari 2025 zonder voldoende onderbouwing uit zijn functie gezet, wat neerkomt op een demotie. Daarom wordt werknemer een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toegekend. IBM wordt in de gelegenheid gesteld het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3960

Zaaknummer: 11537825 EA VERZ 25-156

Rechters: T.M.A. van Löben Sels en B.S. Hagemann

Advocaten: Y. Habib

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671 b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van Account Executive Data & AI, Band 8-functie, wegens disfunctioneren. Werkgever heeft geen tussenevaluaties laten plaatsvinden, waardoor hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Billijke vergoeding van € 10.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden bij de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid IBM Nederland B.V. (hierna: IBM). Hij vervulde laatstelijk de functie van Account Executive Data & AI in een Band 8-positie. Binnen de afdeling waar werknemer werkzaam was, onder leiding van Y, zijn aan zes van de tien medewerkers verbetertrajecten opgelegd. Deze trajecten liepen van eind januari tot eind augustus 2024. IBM beschouwde vier trajecten als succesvol afgerond en twee als onvoldoende. Werknemer behoorde tot de laatste groep, samen met collega X. Het eerste verbetertraject (PIP) voor werknemer startte begin 2024 en bevatte doelstellingen zoals het opbouwen van een sales pipeline in verschillende stadia, het genereren van verkoopkansen (o1's), het behalen van ten minste 65% van het Target Incentive (TI) tegen het einde van Q3 2024, en het besteden van de helft van de werktijd aan externe klant- en partneractiviteiten. Verder moest werknemer ten minste 20 uur per kwartaal besteden aan Think40-trainingen en het verkoopvolgsysteem (ISC) actueel houden. In september 2024 werd een evaluatie van het eerste PIP met werknemer gedeeld, waarna een tweede verbetertraject werd gestart dat liep tot 24 december 2024. De doelstellingen waren grotendeels vergelijkbaar, met aanvullende nadruk op leiderschap in het salesproces en op het behalen van 70% van de jaar-TI aan het einde van Q4. Werknemer ontving hiervoor een aparte targetbrief, die afweek van die van X. Bij afronding van het tweede traject bleek werknemer 46% van het target te hebben gerealiseerd. IBM kwalificeerde dit als onvoldoende en bood werknemer een vaststellingsovereenkomst aan ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer wees dit aanbod af. Vervolgens werd werknemer met ingang van januari 2025 niet meer ingezet in de rol van Brand Partner Specialist. Hij ontving geen klantenset of salesplan meer en werd, met behoud van salaris, geplaatst in de generieke functie van General Other Sales. In januari 2025 vond de jaarlijkse beoordeling plaats, waarbij werknemer op de onderdelen "business outcomes" en "skills" de score "Growth Opportunity" kreeg. Eerder oordeelde de kantonrechter te Amsterdam, in een procedure tussen IBM en haar Centrale Ondernemingsraad, dat het verplicht opleggen van een vooraf vastgesteld percentage verbetertrajecten strijdig is met het Nederlandse arbeidsrecht. Een PIP vereist individueel disfunctioneren.

IBM verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer stelt dat hij in 2022 en 2023 goed functioneerde en dat het verbetertraject hem plotseling, zonder overleg en generiek werd opgelegd. Evaluaties ontbraken en hij kreeg geen eerlijke kans op verbetering. Hij betwist zijn disfunctioneren door onder andere te verwijzen naar de eerdere uitspraak. Verder vordert hij betaling van een openstaande bonus van € 92.932,97, stelt dat die bonus moet meetellen in de transitievergoeding, en vraagt – bij ontbinding – om een billijke vergoeding van € 233.451,90 wegens ernstig verwijtbaar handelen van IBM, onder meer vanwege het onzorgvuldig opgezette en uitgevoerde verbetertraject en de functiewijziging begin 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat IBM voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer in 2024 ondermaats heeft gepresteerd en dat er daarom een redelijke grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ondanks het verweer van werknemer over de gebrekkige opzet van het verbetertraject, staat vast dat hij slechts 46% van zijn jaartarget heeft behaald. Dat is onvoldoende. De stelling van werknemer dat hij, vanwege een functiewijziging, als een starter moet worden beschouwd, wordt niet gevolgd gelet op zijn verantwoordelijkheden en beloningsniveau. Ook is herplaatsing niet mogelijk, nu IBM heeft aangegeven dat er geen passende functies beschikbaar zijn.

De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2025 ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 13.416,52 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe, omdat IBM tekort is geschoten in de uitvoering van het verbetertraject en bij de wijze waarop werknemer uit zijn functie is gezet. Zo zijn er geen gesprekken voorafgaand aan het PIP gevoerd, vonden geen tussentijdse evaluaties plaats en werd eenzijdig geëvalueerd. De trajecten waren deels individueel, maar de uitvoering schoot ernstig tekort. Dit wordt IBM als grote werkgever zwaar aangerekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3961

Zaaknummer: 11537838 EA VERZ 25-157

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: B.S. Hagemann en Y. Habib

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671 b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de ontbindende voorwaarde in een leer-/arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig ingeroepen, werkgeefster had invloed op het intreden van de voorwaarde. De leer-/arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig geëindigd.

Feiten

Werkneemster is per 9 november 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van leerling-kraamverzorgende op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst. De praktijkovereenkomst tussen werkneemster, werkgever en de school bevat een bepaling die als volgt luidt: *‘Indien één der partijen op grond van zwaarwegende omstandigheden beëindiging van deze overeenkomst noodzakelijk acht en in redelijkheid niet verlangd kan worden dat de overeenkomst te laten voortduren’*. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van haar leer-/arbeidsovereenkomst te vernietigen dan wel voor recht te verklaren dat haar leer-/arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en nog steeds voortduurt, en werkgeefster te veroordelen tot betaling van haar loon vanaf 30 januari 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbindende voorwaarde uit de leer-/arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig ingeroepen, omdat werkgeefster invloed heeft uitgeoefend op het intreden daarvan. Hoewel zowel werkneemster als de school niet de wens had om de praktijkovereenkomst te beëindigen, heeft werkgeefster hiertoe eenzijdig besloten omdat zij *“kwam tot de realisatie dat werkneemster wederom niet aan de opleidingsvereisten zou voldoen”*. Niet gebleken is dat de school dit oordeel van werkgeefster deelde en betrokken is geweest bij het inroepen van de ontbindende voorwaarde. De enkele stelling van werkgeefster dat de praktijkovereenkomst afliep en dat werkneemster nog niet alle voor haar diplomering benodigde formulieren aan de school had verstrekt en het KOP-gesprek nog niet had gevoerd, is onvoldoende in het licht van de gemotiveerde stelling van werkneemster dat zij werkgeefster meermaals tevergeefs heeft gevraagd om formulier 1 te accorderen en naar de school op sturen en dat het KOP-gesprek al was ingepland, maar meermaals door werkgeefster is verzet. De door werkneemster verzochte vernietiging van de opzegging wordt daarom toegewezen, net zoals de verzochte verklaring voor recht dat haar leer-/arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt. Het door werkneemster verzochte loon en de verzochte wedertewerkstelling worden toegewezen. Nu de leer-/arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat, heeft werkneemster recht en belang om haar werkzaamheden (zodra zij weer arbeidsgeschikt is) zo spoedig mogelijk op te pakken. De door werkgeefster in

het tegenverzoek verzochte ontbinding wordt afgewezen: werkgeefster heeft niet onderbouwd waarom tussen partijen sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de leer-/arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Daarbij komt dat de verstoring het gevolg is van het handelen van werkgeefster zelf en dat zij geen pogingen heeft gedaan om de verhoudingen tussen partijen weer te herstellen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11892

Zaaknummer: 11623641 RP VERZ 25-50246

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: M.C. Wetting en mr. E. Robalo

Wetsartikelen: 7:699 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer op staande voet ontslagen vanwege werkweigering. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven omdat het niet voorhanden zijn van een medisch oordeel niet aan de werknemer kan worden tegengeworpen en Kwik-Fit minder vergaande maatregelen had moeten treffen. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2022 in dienst getreden bij Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit) als junior monteur. Per 5 september 2022 volgt werknemer een BBL-opleiding allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen. Op 13 mei 2022 hebben partijen een studieovereenkomst gesloten. Op 18 december 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Nadat werknemer gedurende een periode van ongeveer een maand volgens Kwik-Fit niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldeed, is hij op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure een verklaring voor recht dat Kwik-Fit de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 en 7:671 BW heeft opgezegd, en verzoekt een billijke vergoeding, transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer voert aan dat het ontslag niet onverwijd gegeven is en dat er geen sprake is van een dringende reden. De reden dat werknemer op 20 januari 2025 niet op het werk is verschenen, is dat hij arbeidsongeschikt was en niet in staat was de bedongen werkzaamheden te verrichten. De opzegging is daardoor in strijd met artikel 7:671 BW. Daarmee is gegeven dat Kwik-Fit ernstig verwijtbaar tegenover hem heeft gehandeld en heeft hij recht op de gevorderde vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer op 20 januari 2025 niet op het werk is verschenen. De kantonrechter is van oordeel dat Kwik-Fit niet aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft zich namelijk op 18 december 2024 ziek gemeld en is daarna om die reden op 20 januari 2025 niet op het werk verschenen. Het niet verschijnen op het werk is objectief gezien een logisch gevolg van de daaraan voorafgegane ziekmelding. Volgens Kwik-Fit heeft de bedrijfsarts niet kunnen vaststellen dat werknemer arbeidsongeschikt was omdat werknemer daaraan geen medewerking heeft verleend, maar dat heeft zij niet aannemelijk gemaakt. Vaststaat dat op 27 december 2024 een telefonisch consult heeft plaatsgevonden. Hierin heeft werknemer geen mededelingen willen doen over zijn toestand, maar daarvoor heeft hij een uitleg gegeven die Kwik-Fit niet heeft weersproken. Ook staat vast dat in de uitnodiging voor het consult op 6 januari 2025 geen locatie is genoemd. Aan de uitnodiging is verder niet af te leiden dat het

consult fysiek zou plaatvinden. Voorstelbaar is dan ook dat het voor werknemer niet duidelijk was dat het om een fysiek consult ging en waar hij dan naartoe zou moeten gaan. Dat werknemer via een andere weg bekend is geraakt met de locatie, zoals Kwik-Fit ter zitting heeft gesteld, blijkt nergens uit. Werknemer heeft die stelling bovendien gemotiveerd bestreden met zijn toelichting dat hij de uitnodiging heeft ontvangen door op een link in een mail te klikken en dat daarbij verder geen begeleidende tekst in de e-mail vanuit [B] is gestuurd. Dat Kwik-Fit vervolgens direct heeft geconcludeerd dat werknemer niet in staat of bereid is mee te werken aan de beoordeling van zijn ziekmelding door een bedrijfsarts is te voortvarend en onzorgvuldig geweest. De keuze om werknemer niet opnieuw te laten oproepen door de bedrijfsarts heeft tot gevolg gehad dat er geen medisch oordeel voorhanden is over de ziekmelding en de (mate van) arbeidsongeschiktheid. Nu het ontbreken van een medisch oordeel niet aan werknemer is te wijten, heeft Kwik-Fit onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer in staat was om werkzaamheden te verrichten en daarom ongeoorloofd niet op het werk is verschenen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Aan werknemer wordt eveneens een billijke vergoeding toegekend: de kantonrechter gaat ervan uit dat het dienstverband nog zeker enige tijd zou hebben voortgeduurd. Daar staat tegenover dat werknemer kort na het ontslag een nieuwe baan heeft gevonden en hij daar zijn BBL-opleiding kan voortzetten. Alles bij elkaar genomen stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op het bedrag van € 7.500 bruto. Kwik-Fit wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3552

Zaaknummer: 11570505 \ EJ VERZ 25-122

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: E.M.J. Geven en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die directeur van werkgever op de parkeerplaats in het gezicht slaat, is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2024 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever in de functie van transportmedewerker. Sinds 1 januari 2025 wordt het loon van werknemer door werkgever betaald. Op 29 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het gebruik van fysiek geweld richting zijn werkgever. Hij heeft de directeur op de parkeerplaats geslagen. Dit ontslag is bij brief van diezelfde datum aan werknemer bevestigd. De ontslagbrief is per Whatsapp aan werknemer is verzonden. Een getuige, Y, heeft een schriftelijke verklaring afgelegd. Y stond samen met de directeur buiten op de parkeerplaats op het moment dat werknemer daar aankwam. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Hij stelt zich op het standpunt dat niet is voldaan aan het vereiste van onverwijldheid noch aan het vereiste van gelijktijdige mededeling van de dringende reden. Daarnaast betwist werknemer het bestaan van de dringende reden. Werkgever stelt dat het verzoek van werknemer moet worden afgewezen en verzoekt op zijn beurt dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel**Onverwijld ontslag en onverwijld mededeling*

De verweren van werknemer worden gepasseerd. Het is, anders dan werknemer bepleit, voor hem duidelijk geweest om welke reden hij is ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt duidelijk dat werkgever werknemer verwijt dat hij zijn werkgever, in de persoon van de directeur, heeft geslagen. Dat in de ontslagbrief daarbij wordt gesproken over 'fysiek geweld', terwijl in latere correspondentie kennelijk het woord 'mishandeling' is gebruikt, neemt niet weg dat helder is dat werknemer is ontslagen vanwege het vermeende incident op 29 januari 2025, waarbij werknemer de directeur in het gezicht zou hebben geslagen. Het ontslag is diezelfde dag en dus onverwijld aan werknemer gegeven.

Dringende reden

Werkgever heeft het bestaan van de dringende reden gemotiveerd en onderbouwd toegelicht. De stelling dat werknemer de directeur in het gezicht heeft geslagen, is onderbouwd met een schriftelijke getuigenverklaring van Y. De inhoud van de verklaring van Y stemt overeen met de gedetailleerde verklaring die de directeur ter zitting heeft gegeven. Daar komt bij dat

werkgever ter zitting door naar voren heeft gebracht dat Y direct na het incident een audiofragment heeft opgenomen. Dit fragment is ter zitting in aanwezigheid van partijen afgespeeld. Ook in dat audiofragment vertelt Y dat werknemer de directeur 'op de wang, gewoon poef in zijn gezicht' heeft geslagen. Hier tegenover staat enkel de verklaring van werknemer, welke verklaring bovendien verre van stellig is, aangezien werknemer als hij spreekt over het incident steeds aangeeft dat hij de directeur 'in zijn beleving' niet heeft aangeraakt en/of geslagen. Dit maakt dat sprake is van een onvoldoende gemotiveerde betwisting door werknemer. Aldus is in voldoende mate vast komen te staan dat werknemer de directeur in het gezicht heeft geslagen. Dit levert een dringende reden op voor ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemer zijn daarom niet toewijsbaar. De verzochte gefixeerde schadevergoeding door werkgever is om die reden wel toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5292

Zaaknummer: 11609410 HA VERZ 25-19

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J. Zeegers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die instemt met oplevering van de woning in de staat per heden en – ondanks twijfels over de staat van de woning – niet ingaat op voorgestelde inspectie door werknemers heeft niet gedwaald ten aanzien van het sluiten van de vso.

Feiten

Werkgever exploiteert een varkenshouderij en andere bedrijfsstallen. Bij die stallen hoort een woonhuis. X en Y zijn per 1 juli 2020 in dienst getreden bij werkgever en hebben dit woonhuis betrokken. De arbeidsovereenkomsten met X en Y zijn per 1 juli 2024 respectievelijk 1 juni 2024 door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd. In de vaststellingsovereenkomst zijn partijen onder meer overeengekomen dat aan zowel X als Y een (schade- en/of beëindigings)vergoeding wordt toegekend van € 7.500 bruto. Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat aan X en Y een beëindigingsvergoeding wordt toegekend van € 1.900,27 bruto respectievelijk € 2.777,84 bruto. Ook zijn partijen overeengekomen dat de oplevering van het woonhuis plaatsvindt in de staat waarin het zich per heden bevindt, zonder dat partijen nadien ter zake nog iets van elkaar te vorderen hebben. Op 5 mei 2024 hebben X en Y de woning verlaten. Bij e-mailbericht van 5 juni 2024 heeft de gemachtigde van werkgever de vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd. Werkgever stelt zich op het standpunt dat hij heeft gedwaald bij het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst, omdat Y zou hebben medegedeeld dat slechts enkele muurtjes moesten worden geschilderd en een ruitje in een deur moest worden vervangen. Ten aanzien van eventueel nog verschuldigde bedragen wordt een beroep gedaan op verrekening met de door X en Y toegebrachte schade aan het eigendom van werkgever. In conventie vorderen X en Y onder meer betaling van beide (schade- en/of beëindigings)vergoedingen en (voor X) achterstallig salaris over de periode 1 juni 2024 tot en met 1 juli 2024. In reconventie vordert werkgever onder meer betaling van een bedrag van € 19.390 voor herstel van schade en vervanging van zaken in het woonhuis.

Oordeel

Partijen hebben in de vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk opgenomen dat de oplevering van de woning plaatsvindt in de staat waarin die zich bevindt, zonder dat partijen nadien ter zake nog iets van elkaar te vorderen hebben. Weliswaar heeft de gemachtigde van X en Y meegedeeld dat Y nog wilde schilderen en een ruitje wilde vervangen, maar op basis van die mededeling had werkgever er niet van uit kunnen gaan dat het huis verder in de staat verkeerde dat de woning net was gerenoveerd. Daarvoor is deze mededeling onvoldoende.

Bovendien is van belang dat X en Y onweersproken hebben gesteld dat zij een inspectie van de woning hebben voorgesteld, waar werkgever niet op in is gegaan (omdat werkgever de woning nodig had voor nieuwe werknemers, die al klaarstonden om de woning te betrekken).

Vervolgens heeft (de gemachtigde van) X en Y bedongen dat de betwiste bepaling in de vaststellingsovereenkomst werd opgenomen. Werkgever heeft daarmee ingestemd, terwijl hij eerder al twijfelde over de staat van de woning. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de inhoud van het e-mailbericht van 23 januari 2024 van de gemachtigde van werkgever: 'Tot slot wordt gevreesd voor de staat van de woning. Er wordt van uitgegaan dat uw cliënten die achterlaten in de staat waarin zij die hebben aanvaard (net gerenoveerd)'. Ondanks deze twijfels heeft werkgever in de vaststellingsovereenkomst ingestemd met oplevering van de woning waarin die zich bevindt, zonder daarin een voorbehoud te maken of bijvoorbeeld op te nemen in welke staat hij de woning op grond van mededelingen door of namens X en Y verwacht. Werkgever heeft daarmee het risico voor lief genomen dat de woning niet in dezelfde staat zou verkeren als hij zegt dat die was bij aanvang van de huur. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat werkgever niet heeft gedwaald. Overigens heeft werkgever X en Y niet in de gelegenheid gesteld de gestelde schade/gebreken te herstellen, waardoor X en Y niet in verzuim zijn komen te verkeren. De kantonrechter veroordeelt werkgever aan X en Y beide vergoedingen te betalen en X haar achterstallig salaris te betalen. De vorderingen van werkgever in reconventie worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4189

Zaaknummer: 11322373 \ CV EXPL 24-3286 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: A.M.M. de Waal en J. Brouwer

Wetsartikelen: 6:228 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt niet veroordeeld tot betaling van werkelijke proceskosten nu zijn vorderingen niet evident kansloos waren en hij zijn procesbevoegdheid niet onrechtmatig heeft uitgeoefend door het kort geding kort voor aanvang van de zaak in te trekken.

Feiten

Prologis was een kort geding gestart. Zij vorderde – kort gezegd – dat werknemer meewerkt aan een onderzoek om vast te stellen over welke vertrouwelijke bedrijfsdocumenten hij beschikt en om mee te werken aan het verwijderen ervan. Prologis heeft het kort geding ingetrokken kort voordat de zaak op de zitting van 13 mei 2025 zou worden uitgeroepen. Dezelfde dag heeft werknemer per e-mail meegedeeld dat hij de kantonrechter verzoekt om Prologis te veroordelen in de werkelijke proceskosten. Prologis heeft hierop gereageerd bij e-mail van 19 mei 2025. Vervolgens is een datum voor vonnis bepaald. Werknemer voert aan dat hij zijn communicatiemiddelen heeft ingeleverd voor onderzoek en hij aan dit onderzoek volledig heeft meegewerkt. Omdat Prologis desondanks een zittingsdatum heeft gevraagd, en omdat (een deel van) de vordering evident kansloos was, heeft zij misbruik gemaakt van procesrecht en onrechtmatig gehandeld jegens hem. Prologis moet daarom de daadwerkelijk gemaakte proceskosten van werknemer betalen. Subsidiair wil werknemer dat Prologis wordt veroordeeld in de proceskosten conform het toepasselijke liquidatietarief, omdat zij als in het ongelijk gestelde partij als bedoeld in artikel 237 Rv heeft te gelden.

Oordeel

Niet gebleken is dat er sprake is van een kansloze procedure. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat Prologis op voorhand al behoorde te begrijpen dat haar vorderingen in dit kort geding kansloos waren. Prologis heeft voldoende onderbouwd dat zij belang had bij het instellen en aanhangig houden van onderhavige procedure, omdat zij niet volledig kan uitsluiten dat werknemer nog steeds beschikt over vertrouwelijke documenten van Prologis, welke tevens bedrijfsgeheimen kunnen bevatten, met een risico op ongeoorloofde verspreiding ervan. Prologis verwijst verder terecht naar het arrest van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2016:1087), waarin is geoordeeld dat een partij die een procedure intrekt niet gelijkgesteld kan worden aan een in het ongelijk gestelde partij als bedoeld in artikel 237 Rv. Uit het voorgaande volgt dat Prologis niet tegen beter weten in een kansloze procedure is begonnen. Er is daarom geen grond voor toewijzing van een veroordeling in de (werkelijke) proceskosten op de grond dat Prologis haar procesbevoegdheid onrechtmatig heeft uitgeoefend. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4019

Zaaknummer: 11523049 \ KK EXPL 25-64

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: M. Benbrahim en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 237 Rv

RECHTSPRAAK

Deelgeschil: het risico op gladheid bij sneeuwval mag bekend worden verondersteld. Formeel werkgever is niet in zijn zorgplicht tekortgeschoten.

Feiten

Werknemer is op 25 januari 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij formeel werkgever. Formeel werkgever heeft hem op basis van een payrollovereenkomst uitgeleend aan materieel werkgever. Op 9 februari 2021 diende werknemer met een lege oplegger een container op te halen in de haven van Antwerpen. Werknemer is aldaar op het bedrijventerrein uitgeleden. Bij de valpartij heeft hij zijn linkerarm op twee plaatsen gebroken. Op 23 november 2022 is een vaststellingsovereenkomst gesloten tussen werknemer en de aansprakelijkheidsverzekeraar van materieel werkgever op basis waarvan de verzekeraar – tegen finale kwijting – een bedrag van € 7.000 aan schadevergoeding en een bedrag van € 4.000 aan buitengerechtelijke kosten aan werknemer heeft betaald. Per brief van 5 september 2024 heeft werknemer formeel werkgever aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden en nog te lijden schade. Formeel werkgever heeft de aansprakelijkheid niet erkend. Formeel werkgever is door een ontbindingsbesluit ontbonden per 3 januari 2025. X treedt op als vereffenaar. Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat formeel werkgever (hoofdelijk) aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade als gevolg van het ongeval op 9 februari 2021 en te bepalen dat formeel werkgever gehouden is deze (rest)schade te vergoeden.

Oordeel

Formeel werkgever heeft niet (gemotiveerd) weersproken dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden ten val is gekomen en daardoor schade heeft geleden. De vraag die dan vervolgens dient te worden beantwoord is of formeel werkgever hiervoor aansprakelijk is. Bij de beoordeling van de vraag of hij is geslaagd om aan te tonen dat hij heeft voldaan aan de zorgplicht geldt dat formeel werkgever ten opzichte van werknemer aansprakelijk is voor het eventuele tekortschieten van de materiële werkgever als ware het zijn eigen tekortschieten. Het ligt op de weg van formeel werkgever om aan te tonen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Tussen partijen staat vast dat werknemer in de ochtend van 9 februari 2021 ten val is gekomen doordat de weg waarover hij liep glad was als gevolg van sneeuwval. Werknemer verwijt formeel werkgever dat hij niet heeft gezorgd voor een veilige werkomgeving maar noch formeel werkgever noch materieel werkgever had direct toezicht op het terrein van de haven in Antwerpen. Het kan hen dan ook niet worden tegengeworpen dat de wegen op dat terrein

niet sneeuwvrij waren. Bovendien staat vast dat het die nacht al had gesneeuwd. Werknemer was hiermee bij aanvang van zijn werkzaamheden die dag dus bekend. Het is dan ook niet zo dat werknemer bij het uitstappen uit zijn vrachtwagen is overvallen door plotselinge gladheid. De kantonrechter is van oordeel dat het risico op gladheid bij sneeuwval bekend mag worden verondersteld. De kantonrechter weegt verder mee dat werknemer van materiële werkgever een e-mail heeft ontvangen, waarin wordt gewaarschuwd voor gladheid op de weg. Ook staat vast dat werknemer eigen veiligheidsschoenen had die geschikt waren om over gladde oppervlakten te lopen. Dat hij geen schoenen heeft gekregen, is daarom – wat daar verder ook van zij – niet van belang. Als hij die schoenen wel zou hebben gekregen, had dat er immers niet toe geleid dat hij niet ten val zou zijn gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat formeel werkgever niet in zijn zorgplicht tekort is geschoten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4195

Zaaknummer: 11639395 \ OV VERZ 25-1286

Rechters: Mulders

Advocaten: H. Akbaba en A.P.E. de Brouwer

Wetsartikelen: 1019w Rv en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Het Belgische arbeidsongevallenrecht is niet gunstiger dan het Nederlandse arbeidsongevallenrecht, zodat artikel 7:658 BW van toepassing is op vorderingen die zijn gebaseerd op de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Smetjet heeft in deze procedure verklaringen voor recht gevorderd over het op de rechtsverhouding met werknemer toepasselijke recht. In rechtsoverweging 3.6 van het tussenarrest heeft het hof beslist dat Belgisch recht op de rechtsverhouding van toepassing is, voor het geval werknemer zijn vorderingen baseert op een door Smetjet gepleegde onrechtmatige daad. In rechtsoverweging 3.7 heeft het hof overwogen dat de arbeidsovereenkomst tussen Smetjet en werknemer wordt beheerst door Belgisch recht. In de rechtsoverwegingen 3.10 tot en met 3.13 heeft het hof overwogen dat artikel 7:658 Nederlands BW (hierna: BW) ook op de rechtsverhouding van toepassing is. In de rechtsoverwegingen 3.11 tot en met 3.19 heeft het hof ten slotte overwogen dat artikel 7:658 BW toch niet op de rechtsverhouding van toepassing is, als het Belgische recht een betere bescherming biedt aan de gewonde werknemer. Het hof is tot het voorlopige oordeel gekomen dat het Belgische arbeidsongevallenrecht niet gunstiger is dan het Nederlandse arbeidsongevallenrecht, zodat artikel 7:658 BW van toepassing is op vorderingen die zijn gebaseerd op de arbeidsovereenkomst. Het hof heeft partijen uitgenodigd daarop te reageren. Partijen hebben aan die uitnodiging gevolg gegeven.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat in abstracto en los van deze of een andere specifieke situatie moet worden beoordeeld of het Nederlandse of Belgische ongevallenrecht gunstiger voor de werknemer is. De rechtszekerheid die de afbakening tussen beide rechtsstelsels en de reikwijdte van artikel 7:658 BW als voorrangsbepaling mede beheerst, verzet zich ertegen dat de toepasselijkheid van artikel 7:658 BW afhankelijk is van de omstandigheden van het bijzondere geval. Het hof ziet ondanks hetgeen door Smetjet is aangevoerd met betrekking tot het vermeende verschil in onderbouwing van de zorgplicht, de mogelijke aanspraak van een werknemer op een verergeringsbijslag in België, de stelplicht van de werknemer ten aanzien van het causaal verband en het moment tot wanneer een werknemer aanspraak kan maken op schadevergoeding (AOW of ook daarna), geen aanleiding om terug te komen van zijn eerdere, als voorlopig aangeduide oordeel. Het hof komt dus tot de conclusie dat niet gezegd kan worden dat het Belgische arbeidsongevallenrecht gunstiger voor de werknemer is dan het

Nederlandse. Dat betekent dat de verklaring voor recht dat Belgisch recht op de arbeidsovereenkomst tussen Smetjet en werknemer van toepassing is, zal worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4042

Zaaknummer: 200.338.445

Rechters: F.J. de Vries, W.F. Boele en G.D. Hoekstra

Advocaten: K. Aantjes en S.P.R.M. Kranenburg

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Bewijsopdracht. Werkgeefster zal worden toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat zij de op haar rustende zorgplicht heeft nageleefd.

Feiten

Bij vonnis van 29 november 2023 heeft de kantonrechter psychiater mevrouw W. Nieuwdorp (hierna: de deskundige) benoemd tot deskundige. Zij heeft op 24 oktober 2024 een deskundigenrapport opgeleverd.

Oordeel

De beoordeling van het deskundigenbericht

Gelet op het debat tussen partijen na het deskundigenbericht, ligt de vraag voor of het deskundigenbericht gevolgd kan worden ter vaststelling van de medische klachten van werknemer en de oorzaak daarvan. De bevindingen van de deskundige, zoals de kantonrechter die interpreteert, komen er – kort gezegd – op neer dat de psychische klachten waar bij werknemer sprake van was op 4 juni 2018 en 6 juni 2019, kwalificeren voor een posttraumatische stressstoornis (PTSS). Op dit moment is de PTSS in gedeeltelijke remissie getreden, zodat formeel gezien op het moment van het onderzoek geen sprake meer is van PTSS. Volgens de deskundige is het niet aannemelijk dat er een PTSS, of een andere aandoening zou zijn ontstaan, als werknemer niet bij werkgeefster had gewerkt. Werkgeefster heeft diverse bezwaren aangevoerd tegen het deskundigenbericht en heeft zich daarbij beroepen op het rapport van haar eigen medisch adviseur en de door haar ingeschakelde partijdeskundige. De bezwaren van werkgeefster deelt de kantonrechter niet. De kantonrechter is van oordeel dat de conclusie van de deskundige, dat bij werknemer sprake (geweest) is van een PTSS en dat het niet aannemelijk is dat er een PTSS zou zijn ontstaan wanneer zij niet bij werkgeefster had gewerkt, logischerwijs volgt uit haar bevindingen.

Werkgeversaansprakelijkheid

Nu voldoende vaststaat dat werknemer (gezondheids)schade heeft geleden als gevolg van PTSS en deze klachten in de uitoefening van de werkzaamheden voor werkgeefster zijn ontstaan, geldt dat werkgeefster daarvoor in beginsel aansprakelijk is, tenzij zij aantoont dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht om de gezondheidsschade in de vorm van PTSS bij werknemer te voorkomen. Werkgeefster heeft drie argumenten aangevoerd waarmee zij wil aantonen dat zij aan de op haar rustende zorgplicht heeft voldaan. Werknemer heeft

gemotiveerd betwist dat werkgeefster de op haar rustende zorgplicht heeft nageleefd. Dat werkgeefster haar zorgplicht heeft nageleefd staat daarom op dit moment niet vast. Het is aan werkgeefster om te bewijzen dat zij daar wel aan heeft voldaan. Aangezien werkgeefster een bewijsaanbod heeft gedaan, zal zij worden toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat zij de op haar rustende zorgplicht heeft nageleefd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5297

Zaaknummer: 10068382

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: C. Cenik en J.M. Bruidegom

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer die zonder geldige reden weigerde mee te werken aan re-integratie ondanks herhaalde aanmaningen en loonsanctie.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij (de voorganger van) werkgever, laatstelijk in de functie van werkvoorbereider B. Op 11 september 2023 is werknemer ziek uitgevallen. Op 4 maart 2024 is hij gestart met re-integratiewerkzaamheden vanuit huis. Op 19 augustus 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer zijn re-integratie verder kon opbouwen en dat hij ook in staat moest zijn om op kantoor te re-integreren. Volgens werkgever vond werknemer dat hij niet in staat was om naar kantoor te rijden en heeft hij daarom geweigerd om op 26 augustus 2024 naar kantoor te komen. Omdat werknemer weigerachtig bleef, heeft werkgever de betaling van het loon van werknemer per 29 augustus 2024 stopgezet en aan werknemer per aangetekende brief bevestigd dat hij dit zou continueren net zolang tot werknemer op kantoor zou komen. Op 30 september 2024 is werknemer weer door de bedrijfsarts gezien, maar die bleef bij zijn eerdere re-integratieadvies van 19 augustus 2024. Ondanks diverse pogingen van werkgever is werknemer niet op kantoor verschenen en heeft hij geweigerd de per aangetekende post verstuurd brieven af te halen. Op 19 december 2024 heeft het UWV aan werkgever bericht dat het UWV het door werkgever aangevraagde deskundigenoordeel niet kon afgeven omdat het ook het UWV niet gelukt was om in contact te komen met werknemer. Met zijn weigering om zonder deugdelijke grond mee te werken aan zijn re-integratie zoals is geadviseerd door de bedrijfsarts heeft werknemer zijn verplichtingen op grond van artikel 7:660a BW geschonden. Dit betekent dat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. Een herplaatsing ligt dan ook niet in de rede. De houding van werknemer kwalificeert volgens werkgever bovendien als ernstig verwijtbaar, op grond waarvan werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Werknemer heeft niet gereageerd op dit verzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Dat wordt als volgt toegelicht. Werkgever heeft het ontbindingsverzoek primair gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Werkgever verwijt werknemer dat hij zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is aan het hiervoor genoemde voldaan.

Werknemer heeft tegen het verzoek geen verweer gevoerd. Dit betekent dat de door werkgever aangevoerde feiten en omstandigheden als onweersproken zijn komen vast te staan en dat daarvan in deze procedure zal worden uitgegaan. Uit de stellingen en de overgelegde producties van werkgever blijkt dat hij werknemer meerdere malen heeft gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen, dat hij hem meerdere officiële waarschuwingen heeft gegeven en dat hij een loonsanctie heeft toegepast vanaf 29 augustus 2024 die op dit moment nog steeds voortduurt. Werknemer is – met uitzondering van het gesprek met de bedrijfsarts op 30 september 2024 – onbereikbaar gebleven voor werkgever. Ook is niet gebleken dat werknemer een deugdelijke reden had om niet mee te werken aan zijn re-integratie. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer ligt herplaatsing in een andere passende functie binnen de onderneming van werkgever niet in de rede. Hoewel werknemer nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte moet worden geacht, staat het opzegverbod wegens ziekte niet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. In dit geval is namelijk sprake van een situatie waarin de werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen heeft geweigerd na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen en om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5296

Zaaknummer: 11605854 \ HA VERZ 25-49

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.C. Beijderwellen-Wittekoek

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:670a lid 1 BW en 7:671b lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling (achterstallig) salaris, met wettelijke verhoging (15%) en rente.*Feiten*

Werknemer is vanaf 10 juli 2018 in dienst bij werkgeefster als chef-kok. Werknemer eist in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgeefster is niet verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang. De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. Werkgeefster wordt veroordeeld aan werknemer het salaris van € 5.312,38 bruto plus € 500 netto per maand vanaf 1 april 2025 te betalen, tot het moment dat rechtsgeldig een einde is gekomen aan het dienstverband, waarop in mindering strekt het door werkgeefster betaalde bedrag van € 3.000 netto. Over het achterstallige salaris is wettelijke verhoging (15%) en rente verschuldigd. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7987

Zaaknummer: 11654404 VV EXPL 25-216

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: D.M. Koot-Timmers

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Driessen/Boulidam. Kennelijk onredelijk ontslag.*Feiten*

Werknemer is als sloper/sorteerder in dienst getreden bij werkgever. In 1970 is hij met toestemming van de RDA na twee jaar arbeidsongeschiktheid ontslagen. Werknemer meent dat dit ontslag kennelijk onredelijk is. Daartoe heeft hij erop gewezen dat hij ten tijde van het ontslag 49 jaar oud was, dat hij vijftientig jaar bij werkgever in dienst is geweest, dat hij van werkgever op zijn uitkeringen geen aanvulling kreeg en dat voor hem geen pensioenvoorziening was getroffen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van een kennelijk onredelijk ontslag geen sprake was. Volgens de rechtbank was wel sprake van een kennelijk onredelijk ontslag, omdat de gevolgen van het ontslag voor werknemer, mede in aanmerking genomen de voor hem getroffen voorzieningen en de bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij beëindiging. Gelet op de lange duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en zijn beperkte kansen op de arbeidsmarkt, oordeelde de rechtbank een vergoeding van f 30.000 redelijk. Werkgever heeft tegen het vonnis van de rechtbank beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het oordeel van de rechtbank berust op afweging van de wederzijdse belangen. Aan de zijde van werknemer heeft de rechtbank 'met name van belang' geacht dat een brief van de GMD 'de conclusie rechtvaardigt dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer kennelijk is veroorzaakt althans nauw samenhangt met het bij de werkgever verrichte werk'. Daarnaast noemt de rechtbank de lange duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer ten tijde van het ontslag en de voor hem beperkte mogelijkheden om ander (passend) werk te vinden. Tegen de achtergrond van het processueel debat van partijen begrijpt de Hoge Raad de motivering van de rechtbank zo dat zij onderschreef dat de werknemer was 'afgedankt': nu het werk bij de werkgever, voor wie hij (bijna) 25 jaar heeft gewerkt werknemer kennelijk te zwaar is geworden, nu hij na die 25 jaar kennelijk te oud en vooral te zwak is geworden om dat werk nog langer te kunnen verrichten gaat het, ofschoon hij nog wel andere, lichtere arbeid zou kunnen verrichten, doch maar beperkte mogelijkheden heeft die te vinden, eenvoudigweg niet aan om hem zonder een behoorlijke financiële vergoeding heen te zenden. In deze gedachtegang is niet beslissend of de werknemer voor het werk bij de werkgever ongeschikt is geworden doordat hij dat werk zo lang heeft gedaan; voldoende is dat hij voor dat werk ongeschikt is geworden nadat hij het zo lang had gedaan. De rechtbank heeft een en ander onder woorden gebracht door in haar verwijzing naar de

meer bedoelde brief de vraag of causaal verband bestond tussen het ongeschikt worden voor het werk bij de werkgever en de aard van dat werk, in het midden te laten. Geheel gelukkig is de formulering van de rechtbank op dit punt wellicht niet, maar niet gezegd kan worden dat zulks haar motivering onbegrijpelijk maakt. Verstaan als hiervoor geeft deze motivering niet blijk van een onjuiste rechtsopvatting (vgl. HR 1 december 1978, 5126, *NJ* 1979/185).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 25-06-1999

ECLI: ECLI:NL:HR:1999:ZC2935

Zaaknummer: C98/020

Rechters: Korthals Altes, Herrmann, Fleers Fleers en De Savornin Lohman

Advocaten: K.G.W. van Oven en W.B. Teunis

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

Scheidsrechter (professionele) tennistoernooien niet werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst. Geen gezagsverhouding; beperkte inkomsten zijn bijverdienste en werk is niet ingebed, nu geen enkele scheidsrechter in dienst is van KNLTB.

Feiten

De heer X (hierna: de scheidsrechter) werd door de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond (hierna: KNLTB) jarenlang ingezet als scheidsrechter bij (professionele) tenniswedstrijden, zoals Eredivisie. Daarnaast heeft hij ook op internationale toernooien werkzaamheden verricht, waarvoor hij door KNLTB werd voorgedragen. Sinds 2017 is hij ingezet op basis van een vrijwilligersovereenkomst. Op 4 december 2024 heeft KNLTB per brief de vrijwilligersovereenkomst beëindigd, nadat zij diverse gesprekken heeft gevoerd met de scheidsrechter alsmede hem heeft berispt vanwege zijn houding en wijze van communiceren. De scheidsrechter stelt zich thans op het standpunt dat tussen partijen sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst en verzoekt vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Rechtsvermoeden artikel 7:610a BW

De scheidsrechter beroept zich allereerst op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Naar het oordeel van de kantonrechter wordt aan het rechtsvermoeden niet voldaan, nu de scheidsrechter onvoldoende werkzaamheden voor KNLTB heeft uitgevoerd (in 2024 slechts zes dagen) om aan het minimaal voor het rechtsvermoeden vereiste aantal van 20 uur per maand te komen. Er zal dan ook getoetst moeten worden aan artikel 7:610 BW.

Overeengekomen rechten en plichten

Ten aanzien van de overeengekomen rechten en plichten overweegt de kantonrechter dat de scheidsrechter zich mag aanmelden om wedstrijden te leiden voor KNLTB. Hij is daarbij volledig vrij in zijn keuze wanneer hij wel en niet beschikbaar is. Een eerder aangegeven beschikbaarheid kan worden ingetrokken. Nadat deelname van een scheidsrechter is bevestigd, wordt hij geacht die werkzaamheden persoonlijk te komen verrichten op de dagen dat hij is ingedeeld. In geval van calamiteiten is afmelden mogelijk. De scheidsrechter dient tijdens zijn werk de spelregels toe te passen en op hem zijn gedragsregels en het Reglement

Arbitrage van toepassing. Als de scheidsrechter werkzaamheden heeft verricht, dient hij een declaratie in, waarbij hij reis- en onkosten en een dagvergoeding (niet afhankelijk van het aantal gewerkte uren of wedstrijden) kan declareren en uitbetaald krijgt.

Elementen artikel 7:610 BW

De kantonrechter overweegt dat tussen partijen vaststaat dat aan het element ‘arbeid’ van artikel 7:610 BW is voldaan; de scheidsrechter wordt immers ingezet als scheidsrechter door KNLTB. Ten aanzien van het element ‘loon’ oordeelt de kantonrechter dat de dagvergoeding kan worden beschouwd als loon in de zin van artikel 7:610 BW. Niet relevant is dat partijen de vergoeding anders hebben genoemd. Voor zover een fiscale vrijwilligersvergoeding niet kan worden beschouwd als loon, heeft KNLTB het standpunt van de scheidsrechter dat hij in de afgelopen jaren ook wel boven het maximum van de fiscale vrijwilligersvergoeding betaald heeft gekregen onvoldoende gemotiveerd betwist. Naar het oordeel van de kantonrechter is van een gezagsverhouding tussen partijen geen sprake. De scheidsrechter was niet verplicht beschikbaar te zijn, de werkzaamheden waren van beperkte omvang en van een vaste omvang of vaste tijden was geen sprake. Dat de scheidsrechter zijn werkzaamheden persoonlijk moest verrichten is in dit geval een minder relevante omstandigheid, nu voor het verrichten van deze specifieke werkzaamheden ook bepaalde kennis/kwalificatie vereist is. Voorts staat vast dat de scheidsrechter geen commercieel risico loopt en dat de beperkte inkomsten die hij van KNLTB ontvangt een bijverdienste zijn (hij is daarnaast leraar Duits voor 0,8 FTE). De functie van de scheidsrechter is niet ingebed bij KNLTB; KNLTB heeft immers geen enkele scheidsrechter in dienst. Het is dus niet zo dat de scheidsrechter hetzelfde werk doet als werknemers die wél bij KNLTB in dienst zijn: van de in totaal 139 scheidsrechters is er geen één met een dienstverband. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Afwijzing van de verzoeken van de scheidsrechter volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-07-2025

Zaaknummer: 11574150

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Verzoek om gefixeerde schadevergoeding van werkgever wordt afgewezen, omdat werkgever niet heeft gesteld dat werknemer door opzet of schuld een dringende reden voor dat ontslag heeft gegeven.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2024 bij werkgever in dienst getreden als jurist tegen een brutomaandsalaris van € 3.000. Werknemer is op 5 november 2024 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt hem een viertal verwijten gemaakt. Hij heeft (a) niet de waarheid verteld over de registratie van zijn website op 15 oktober 2024; (b) niet de waarheid verteld over zijn artikelen op Substack en de herkomst van de afbeeldingen op zijn werkcomputer; en (c) niet naar waarheid verklaard over de tijdsbesteding aan zijn privézaak onder werktijd. Daarnaast (d) wordt werknemer verweten dat hij cliëntinformatie (twee documenten) buiten de kantoororganisatie heeft gebracht. Werknemer is geen procedure gestart tot vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van € 2.760 aan gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werknemer kan ook na de vervalltermijn van twee maanden voor het indienen van een verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet, bij wijze van verweer tegen de vordering van werkgever tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding na een rechtsgeldig ontslag op staande voet, de dringende reden betwisten. Vast staat (slechts) dat het dienstverband op 5 november 2024 ten einde is gekomen; de ontslagredenen en de vraag of deze dringend waren, staan daarmee nog niet vast. Volgens de kantonrechter zijn de verwijten onder (a), (b) en (c) op zich ernstig genoeg en kunnen deze een ontslag op staande voet dragen. Driemaal liegen over zaken die de kern van de arbeidsovereenkomst raken (vgl. art. 11 van de arbeidsovereenkomst: Nevenwerkzaamheden) op een klein kantoor, kort na aanvang van het dienstverband, brengen met zich mee dat een onhoudbare situatie is ontstaan, bij een ernstige vertrouwensbreuk, en dat van werkgever niet gevergd kon worden het dienstverband langer voort te zetten. De conclusie is dat werkgever werknemer correct en terecht op staande voet heeft ontslagen. Met betrekking tot de vraag of werknemer dan ook een vergoeding aan werkgever verschuldigd is als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW overweegt de kantonrechter als volgt. Namens werknemer is terecht naar voren gebracht dat werkgever als opzeggende partij moet stellen en zonodig bewijzen dat het ontstaan van de dringende reden is veroorzaakt door opzet of schuld van de wederpartij. In de

ontslagbrief wordt niet gesproken over opzet of schuld; ook in het verzoekschrift wordt dit niet als grondslag onder de vordering gelegd. Ook ter zitting is dit punt door werkgever onbesproken gelaten. Hoewel het driemaal liegen op zich moeilijk voorstelbaar is zonder opzet of schuld, en werknemer ook niet heeft gesteld dat een en ander niet met opzet of door zijn schuld heeft plaatsgevonden, kan, nu aan de voorwaarde van dit artikel in zoverre niet is voldaan, het verzoek van werkgever niet worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3993

Zaaknummer: 11479963 / EA VERZ 25-20

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: E.P.W.A. Bink

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet, omdat werknemer nadat hij een laatste waarschuwing heeft gekregen, geen ontoelaatbaar gedrag (meer) heeft vertoond. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 28 april 2023 als monteur in dienst bij werkgeefster. Werknemer heeft zich per 2 januari 2025 voor 50% en op 8 januari 2025 volledig ziekgemeld. Hij heeft zijn bedrijfsbus die dag moeten inleveren. Op 8 januari 2025 heeft werknemer enkele zaken uit de bedrijfsbus gehaald terwijl deze bij de woning van zijn collega (hierna: Y) gepareerd stond. Werknemer heeft op diezelfde dag een spraakmemo opgenomen en verspreid onder collega's en opdrachtgevers van werkgeefster. In deze spraakmemo is het volgende opgenomen: "Beste collega's, ik ben in de Ziektewet. Ik word al een hele tijdje bedreigd door X. Jullie weten er wel van, maar goed. Ik heb net in ieder geval mijn eigen spullen uit de bus gehaald, omdat Y en X niet wouden teruggeven. X zit schijnheilig thuis, die zat zogenaamd in België in een condoleance. Dat is die Kontenlikker. Nou zit Y mij de hele tijd te bedreigen met de politie. Ik zei ja nou is goed kom maar op. Maar het zijn mijn eigen spullen, ik heb alles opgehaald. (....) en nu gaat hij het op mijn afgooien omdat ik in de Ziektewet zit, omdat hij daar op moet verdienen heeft hij zelf maandag gezegd, dankjewel. Fijne avond. Ik hoop dat jullie het veel naar je zin hebt daarop dat bedrijf. Ik wacht wel af. Doe. Beste collega's, succes." Werknemer is op 9 januari 2025 op non-actief gesteld vanwege zijn handelen op 8 januari 2025. Op 10 januari 2025 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing vanwege een voorval eerder op die dag. Werknemer is eerder op die dag op kantoor verschenen met enkele andere personen om Y en X op te zoeken. Op 16 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de e-mail zijn de volgende redenen opgenomen: (a) spullen uit de werkbus gehaald, (b) aanwezigheid bij werkgeefster na op non-actiestelling, (c) directie en medewerkers voelen zich onveilig, (d) diefstal en (e) het betrekken van opdrachtgevers.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is de vraag of het ontslag op staande voet niet te vroeg is gegeven. Werknemer heeft de e-mail van 10 januari 2025 opgevat als een laatste waarschuwing. Nadien is er geen sprake meer geweest van ontoelaatbaar gedrag, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is. Omdat het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen, is voldaan aan de voorwaarde waaronder werkgeefster haar ontbindingsverzoek (g-grond) heeft ingediend en zal dit verzoek worden

beoordeeld. De kantonrechter is van oordeel dat er weliswaar sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat deze verstoring geen duurzaam karakter heeft. De verstoring is gegrond op een aantal incidenten die zich op 8 en 10 januari 2025 hebben voorgedaan. De incidenten hebben plaatsgevonden in een zodanig kort tijdsbestek dat er geen sprake is van een duurzame verstoring die in redelijkheid moet leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Wel zal de kantonrechter, met aanvulling van de rechtsgrond (e-grond), de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. Het verwijtbaar handelen van werknemer bestaat eruit dat werknemer op 8 januari 2025 (1) zonder toestemming zijn eigendommen uit de bedrijfsbus heeft gehaald, terwijl de bedrijfsbus voor de woning van Y stond geparkeerd en (2) een spraakmemo heeft verzonden onder collega's en opdrachtgevers van werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Dat moet werknemer zwaar worden aangerekend. Hij had zich bewust moeten zijn van de impact van zijn handelen op collega's en opdrachtgevers en dus zijn werkgever. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal daarom worden bepaald op heden. Werknemer heeft gelet op zijn ernstig verwijtbaar handelen geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4705

Zaaknummer: 11592119

Rechters: A.J. Weerkamp

Advocaten: M.A. Krak en D. van Klinken

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geschil ontstaan over de uitleg van een in de harmonisatieregeling opgenomen recht op frequentietoeslag van radiotherapeuten werkzaam in ziekenhuis. Procedure ex artikel 96 Rv.

Feiten

De Radiotherapiegroep is een fusieorganisatie waar radiotherapeuten uit het voormalig RISO in Deventer en het voormalig ARTI uit Arnhem werken. In 2015 is de juridische fusie tot stand gekomen. Als gevolg hiervan golden er voor de radiotherapeuten in dienst van het voormalige RISO andere voorwaarden dan voor de radiotherapeuten in dienst van het voormalige ARTI. Omdat dat onwenselijk werd geacht, is besloten tot harmonisatie en is een pakket arbeidsvoorwaarden overeengekomen door de toenmalige raad van bestuur met de toen in dienst zijnde radiotherapeuten. Dit alles is vastgelegd in een harmonisatieregeling (hierna: AMS). Partijen verzoeken de kantonrechter het tussen hen gerezen geschil te beslechten en daarvoor de volgende vraag te beantwoorden en dit vast te leggen, althans zo begrijpt de kantonrechter het verzoek, in een verklaring voor recht: Moet de harmonisatieregeling uit 2015 zo geïnterpreteerd worden dat het daarin genoemde toeslagpercentage is gekoppeld aan het percentage bij de frequentietoeslag zoals genoemd in de toepasselijke AMS? De Radiotherapiegroep stelt zich op het standpunt dat die vraag ontkennend beantwoord moet worden. Er is ten gunste van de radiotherapeuten afgeweken van de AMS door hen een frequentietoeslag toe te kennen van 4% naar rato van het dienstverband hoewel zij op basis van de AMS slechts aanspraak zouden hebben op een toeslag van 2% over het voltijdsalaris (vanaf 1 januari 2023 2,5%). De radiotherapeuten stellen zich op het standpunt dat deze vraag bevestigend moet worden beantwoord. De AMS is een minimumregeling waarvan ten gunste mag worden afgeweken. Met de radiotherapeuten (in dienst voor 1 januari 2015) zijn in hun arbeidsovereenkomst aanvullende gunstiger afspraken gemaakt. De vraag is of de harmonisatieregeling uit 2015 zo geïnterpreteerd moet worden dat het daarin genoemde toeslagpercentage is gekoppeld aan het percentage bij de frequentietoeslag zoals genoemd in de toepasselijke AMS.

Oordeel

Tussen partijen is een verschil van inzicht ontstaan over de uitleg van de harmonisatieregeling. Het gaat dus om de uitleg van een overeenkomst. Hoewel deze harmonisatieregeling voor meerdere mensen gelijkelijk geldt, is het wel een individuele overeenkomst, gesloten met de individuele radiotherapeuten. Een dergelijke overeenkomst moet worden uitgelegd aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf. Partijen zijn het erover eens dat

de in Deventer gehanteerde systematiek eruit bestond dat werd uitgegaan van een frequentie- of dienstentoeslag van 4% op jaarbasis, naar rato van het dienstverband. In Deventer werd derhalve een toeslag van 4% toegekend ondanks het feit dat de radiotherapeuten niet de in de AMS genoemde zes tot tien diensten (sub c) werkten maar in de meeste gevallen “slechts” twee tot zes diensten waar volgens de AMS uit 2014 eigenlijk een dienstentoeslag van 2% voor geldt (sub b). Met de Deventer systematiek werd derhalve ten gunste van de radiotherapeuten afgeweken van de AMS. Omdat beide partijen voor de uitleg van de Deventer systematiek verwijzen naar de in de AMS genoemde percentages van 0% tot 6%, moet uit de uitleg die partijen geven aan de Deventer systematiek worden afgeleid dat die systematiek aansloot bij de frequentietoeslag zoals genoemd in de toepasselijke AMS (toentertijd 4%). Uit de harmonisatieregeling volgt niet dat partijen hebben beoogd om vanaf dat moment niet langer aan te sluiten bij de systematiek van de frequentietoeslag uit de toepasselijke AMS of dat het genoemde percentage van 4% een op zichzelf staand percentage is geworden. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5294

Zaaknummer: 11569904 \ AZ VERZ 25-8

Rechters: W. van der Boon

Wetsartikelen: 96 Rv

RECHTSPRAAK

Is verzoeker werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst of als opdrachtnemer (zzp'er)?*Feiten*

Verzoeker is in 2007 in dienst getreden bij Vihamij Handel B.V. (hierna: Vihamij) op basis van een arbeidsovereenkomst. In 2012 is Vihamij failliet gegaan waarna de arbeidsovereenkomst als gevolg van opzegging is geëindigd. Na een doorstart is verzoeker in datzelfde jaar benaderd om weer voor Vihamij te komen werken. Partijen hebben daartoe een schriftelijke overeenkomst van opdracht gesloten op 10 augustus 2012 en eindigend op 30 september 2012. Na het verstrijken van die termijn hebben partijen hun samenwerking ongewijzigd voortgezet. Verzoeker heeft per 4 mei 2010 een eenmanszaak ingeschreven in het handelsregister. Per 1 november 2019 is de samenwerking als gevolg van opzegging door Vihamij geëindigd. Verzoeker heeft die opzegging niet in rechte aangevochten. In 2021 heeft Vihamij verzoeker opnieuw benaderd om werkzaamheden voor haar uit te voeren. Partijen hebben daarover geen schriftelijke afspraken gemaakt. Zij hebben aan hun samenwerking op dezelfde wijze als daarvoor (van 2012-2019) uitvoering gegeven. Verzoeker factureerde zijn uren vanuit zijn eenmanszaak. In de zomer van 2024 hebben partijen gesproken over de voortzetting van de samenwerking vanwege noodzakelijke bezuinigingen bij Vihamij. Verzoeker heeft hierop schriftelijke een voorstel gedaan met twee opties: samenwerken via een zzp-constructie, zoals al het geval was, of werken op basis van een vast dienstverband. In september 2024 bevestigt Vihamij dat verzoeker tot het einde van het jaar op factuurbasis werkzaamheden blijft verrichten. Op 22 januari 2025 heeft Vihamij de samenwerking met verzoeker opgezegd tegen 1 februari 2025. Verzoeker is het niet eens met deze opzegging en stelt zich per brief op het standpunt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, die niet rechtsgeldig is opgezegd. Hij verzoekt Vihamij om te bevestigen dat zij de opzegging intrekt en laat weten dat hij bereid en beschikbaar is om zijn werkzaamheden te verrichten. Vihamij heeft de opzegging niet desgevraagd ingetrokken. Verzoeker verzoekt primair onder meer een verklaring voor recht dat hij op 1 juni 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is getreden bij Vihamij en de opzegging te vernietigen en subsidiair een schadevergoeding.

Oordeel

Toetsingskader: Haviltex, 'participatieplaats' en 'Deliveroo'

Om te kunnen beoordelen of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, moet worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. Het vaststellen van die rechten en verplichtingen dient, voor zover die niet

zonder meer duidelijk zijn, te worden vastgesteld aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf. Als de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst als zodanig worden aangemerkt. Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt volgens rechtspraak af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien.

Verzoeker is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat verzoeker bij Vihamij werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst en dat de opzegging daarvan niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden. De kantonrechter baseert zijn oordeel op de tussen partijen gemaakte afspraken. De afspraken en de wijze waarop partijen, zowel voor september 2024 als daarna, uitvoering hebben gegeven aan hun samenwerking, maakt dat hun relatie moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. In het bijzonder de duur van de samenwerking, de wijze waarop verzoeker ruim tevoren werd ingeroosterd, hij het geplande werk (behoudens vakantie/persoonlijke omstandigheden) nimmer weigerde, zich niet liet vervangen, werk verrichtte dat volledig was ingebed in de organisatie van Vihamij, hij geen (intern)ondernemersrisico liep, hoewel hij meerdere opdrachtgevers had feitelijk (grotendeels) afhankelijk was van zijn inkomen bij Vihamij, de omstandigheid dat hij een telefoon en werkkleding van Vihamij had, zijn bij dit oordeel in onderling verband bezien bepalend. Daarbij komt dat verzoeker terecht een beroep heeft gedaan op het wettelijk vermoeden dat hij zijn werkzaamheden krachtens arbeidsovereenkomst heeft verricht (art. 7:610a BW). Hij heeft immers ten behoeve van Vihamij tegen beloning gedurende ten minste drie opeenvolgende maanden, wekelijks arbeid verricht. Vihamij heeft dit vermoeden niet weerlegd. De opzegging wordt vernietigd, waardoor de arbeidsovereenkomst - waarop de cao Technische groothandel van toepassing is - doorloopt. Vihamij is gehouden verzoeker in de functie van verkoopmedewerker/commercieel medewerker te verlonen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5230

Zaaknummer: 11615823 \ HA VERZ 25-50

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: L.N. Hermes en mr. M.E.L.U. Janssen

Wetsartikelen: 7:610 BW; 7:610a BW; 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon omdat werkgever volgens hem onterecht tot verrekening is overgegaan.*Feiten*

Werknemer is op 5 december 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgever in de functie van taxichauffeur. Partijen zijn toen een arbeidsduur van 36 uur per week overeengekomen. Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao zorgvervoer en taxi (hierna: de cao) van toepassing. Bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst was werknemer niet in het bezit van een chauffeurspas. Op 15 juni 2024 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd via whatsapp. Werkgever bevestigt de opzegging. Eind juni 2024 hebben partijen nog met elkaar gesproken over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst. Tijdens dit gesprek heeft werkgever een brief overhandigd waarin staat dat hij nog een factuur zal ontvangen voor de kosten van de chauffeurspas en voor de kosten van de reparatie van de schade aan een voertuig door werknemer veroorzaakt. Partijen bereiken hierover geen overeenstemming. Werknemer vordert (achterstallig) loon en verstrekking aangepaste loonstroken.

Oordeel

Werkgever is van mening dat werknemer is uitgegaan van een te hoog bruto-uurloon omdat dit het loon is dat hoort bij een werknemer uit trede 5. De kantonrechter verwerpt dit verweer. Het is juist dat het bruto-uurloon dat werknemer aan zijn vordering ten grondslag legt het loon is dat behoort bij trede 5. De cao kent echter geen lagere trede en dus kan niet gezegd worden dat werknemer is uitgegaan van een te hoog loon. Werkgever voert vervolgens aan dat hij het achterstallige loon mocht verrekenen met het factuurbedrag van € 2.111,68. De factuur bevat verschillende componenten. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgever dat hij schade aan de bumper mag verrekenen wordt verworpen, omdat een werknemer jegens zijn werkgever alleen aansprakelijk is voor schade die het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Verrekening van de kosten van een keuring door de Arboarts mag niet vanwege een bepaling in de cao dat de kosten van de keuring binnen zes maanden, nadat die kosten aan de werkgever zijn doorbelast, op de werknemer mogen worden verhaald. De termijn van zes maanden is verstreken. De factuur bevat ook de post "aanvraag pas bij Kiwa" voor een bedrag van € 229,90 en de post "bewijs van goed gedrag" voor een bedrag van € 33,85. Voor deze verrekening heeft werkgever geen grondslag aangevoerd, zodat ook op deze onderdelen zijn verrekeningsverweer niet slaagt. De overige kosten in de factuur bedragen in totaal € 1.154,84. Die kosten zijn aan te merken als

opleidingskosten die werkgever heeft betaald omdat werknemer bij aanvang van zijn dienstverband geen chauffeurspas had. Vast staat dat het voor een taxichauffeur een wettelijk vereiste is om te beschikken over een geldige chauffeurspas. De scholing die benodigd is voor het verkrijgen van die chauffeurspas moet de werkgever dan kosteloos aan zijn werknemers aanbieden. Dat is zo bepaald in artikel 7:611a lid 2 BW. Voor zover de cao in artikel 1.13 de mogelijkheid biedt om de kosten van de chauffeurspas op de werknemers te verhalen, is die cao-bepaling dan ook nietig omdat deze in strijd is met artikel 7:611a lid 2 BW. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6440

Zaaknummer: 11534763 \ CV EXPL 25-771

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.P.H. Sangers

Wetsartikelen: 7:611a BW; 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering. Opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer per WhatsApp. Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring werknemer. Onderzoeksplicht.

Feiten

Werknemer is op 6 juli 2015 bij Koninklijke PostNL (hierna: PostNL) in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van allround medewerker sorteren tegen een salaris van € 927,57 bruto per maand voor 15 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van PostNL van toepassing (verder: de cao). Werknemer is op 24 en 27 december 2024 niet op het werk verschenen en was niet bereikbaar. PostNL heeft werknemer hierop aangeschreven en hem gevraagd een schriftelijke verklaring voor zijn afwezigheid te geven. Er volgt een correspondentie via Whatsappberichten, waaruit kan worden afgeleid dat werknemer de arbeidsovereenkomst wil beëindigen per 23 februari 2025. Op 18 februari 2025 mailt werknemer aan de HR Servicedesk dat hij per 24 februari 2025 uit dienst gaat en dat hij tegelijkertijd zijn resultaatsafhankelijke uitkering aanvraagt. Bij brief van 23 februari 2025 maakt werknemer bezwaar tegen zijn ontslag per 23 februari omdat hij nooit de intentie had om zijn dienstverband op te zeggen. Bij brief van 14 april 2025 heeft de gemachtigde van werknemer het standpunt ingenomen dat hij met zijn Whatsappbericht van 2 januari 2025 geen ontslag heeft genomen en dat het dienstverband na 23 februari 2025 doorloopt. Het Whatsappbericht van 2 januari 2025 bevatte volgens werknemer geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop gericht was de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. PostNL is van oordeel dat werknemer met dat Whatsappbericht ontslag heeft genomen. Werknemer vordert loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever niet te snel mag aannemen dat de werknemer zelf ontslag neemt, gezien de ernstige gevolgen die een dergelijke vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer als regel heeft. Onder omstandigheden kan de werkgever ook een onderzoeksplicht hebben om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting heeft om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Uit de tekst van het Whatsappbericht van 2 januari 2025 blijkt naar het oordeel van de kantonrechter de duidelijke en ondubbelzinnige intentie van werknemer om het dienstverband per 23 februari 2025 te willen beëindigen. Dat werknemer enkel navraag heeft gedaan naar de mogelijkheid van ontslag, de opzegtermijn en de voorwaarden voor opzegging, zoals hij heeft verklaard, blijkt onvoldoende uit het bericht.

Verder is van belang dat werknemer zich na zijn bericht van 2 januari 2025 ook feitelijk naar het vrijwillige ontslag is gaan gedragen. Vervolgens komt de vraag aan de orde of PostNL gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op de verklaring van werknemer dan wel had moeten onderzoeken of hij daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. Die vraag wordt ontkennend beantwoord, in de zin dat geen nadere onderzoeksplicht bestond voor PostNL. Gesteld noch gebleken is dat werknemer in een hevige gemoedstoestand verkeerde of handelde onder invloed van een stoornis van zijn geestvermogens. Bovendien had hij al in november 2024 aan zijn leidinggevende verteld dat hij het voornemen had om PostNL eind januari 2025 te verlaten, waardoor de opzegging voor haar niet als een verrassing kwam. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter moet uitgegaan worden van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst en is deze op 23 februari 2025 geëindigd. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3946

Zaaknummer: 11665528 \ KK EXPL 25-261

Rechters: J.P.C. van Dam Isselt

Advocaten: M. Westerveld en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:625 BW; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Opzegging tijdens proeftijd vanwege chronische ziekte? Daarvan is niet gebleken. Mismatch.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2025 in dienst bij Basic Pharma Manufacturing B.V. (hierna: Basic Pharma) in de functie van junior validation officer met een brutomaandloon van € 2.257,50. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van een maand opgenomen. Op 21 januari 2025 om 8:18 uur heeft werknemer zich ziek gemeld via een WhatsApp-bericht aan zijn leidinggevende, waarin hij aangeeft dat hij per ongeluk een extra dosis medicijnen heeft ingenomen in verband met een metabole aandoening. Nog diezelfde ochtend wordt werknemer gebeld met de mededeling dat hij tijdens de proeftijd is ontslagen. Deze proeftijdopzegging wordt schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, omdat hij het vermoeden heeft dat de opzegging vrijwel direct is gedaan na zijn melding van een chronische ziekte. Volgens Basic Pharma heeft de opzegging niets te maken met de chronische ziekte van werknemer en was de persoon binnen Basic Pharma die bevoegd is tot ontslag over te gaan, niet bekend met de chronische ziekte van werknemer.

Oordeel

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz)

Centraal staat de vraag of Basic Pharma de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd vanwege diens chronische ziekte. Daarmee zou de opzegging in strijd zijn met de bepalingen van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Uit de Wgbh/cz volgt dat het verboden is om onderscheid te maken bij o.a. het beëindigen van een arbeidsverhouding, waarbij als direct onderscheid wordt aangemerkt de omstandigheid dat een persoon op grond van handicap of chronische ziekte op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Het is aan werknemer om feiten aan te voeren die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, waarna werkgeefster dient te bewijzen dat zij niet in strijd met deze wet heeft gehandeld.

Chronische ziekte, rechtsvermoeden en goed werkgeverschap

Werknemer heeft een brief overgelegd van zijn behandelend klinisch geneticus aan zijn huisarts waarin de klinisch geneticus schrijft dat hij lijdt aan pseudohypoparathyreoïde type

1B (PHP1B) en dat het nog niet mogelijk is om deze ziekte te genezen. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een chronische ziekte of handicap zoals bedoeld in de Wgbh/cz omdat werknemer chronische klachten ondervindt van zijn aandoening, waardoor hij niet in staat is om op gelijke voet deel te nemen aan het arbeidsproces. De kantonrechter is ook van oordeel dat werknemer voldoende feiten heeft aangevoerd die aanleiding geven voor het vermoeden dat zijn chronische ziekte een rol heeft gespeeld bij de beslissing van Basic Pharma om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Dit komt doordat werknemer krap drie uur nadat hij heeft gemeld aan een chronische ziekte te lijden, telefonisch heeft vernomen dat hij tijdens de proeftijd is ontslagen, hetgeen hem binnen enkele uren schriftelijk door Basic Pharma is bevestigd. Basic Pharma levert tegenbewijs en slaagt daarin door aan te tonen dat er sprake is van een mismatch en dat degene die de beslissing heeft genomen om werknemer tijdens de proeftijd te ontslaan op dat moment niet op de hoogte was van de chronische aandoening. Dat werknemer zich op dat moment niet lekker voelde, moge duidelijk zijn, maar dat wil niet zeggen dat Basic Pharma zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door hem die dag te laten weten dat hij tijdens de proeftijd werd ontslagen. Bij Basic Pharma zat ook enige tijdsdruk omdat het grootste deel van de proeftijd reeds was verstreken. De kantonrechter kan ook onderkennen dat het telefonisch te horen krijgen van een ontslag niet prettig is, maar de wet stelt geen voorwaarden aan de wijze waarop een proeftijdontslag moet plaatsvinden. Daarin is Basic Pharma vrij. Kortom, van een schending van goed werkgeverschap is geen sprake. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6469

Zaaknummer: 11606682 AZ VERZ 25-28

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M. Oostenrijk en K. Friederichs

Wetsartikelen: Wgbh/cz; 7:611 BW; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Volgens een BBL-leerling was sprake van een arbeidsovereenkomst en daarmee een onterecht ontslag op staande voet, en niet alleen van een leerovereenkomst. De kantonrechter wijst de verzoeken van de BBL-leerling af: partijen hebben de overeenkomst gesloten met het oog op de opleiding van werknemer.

Feiten

Werknemer is per 8 april 2024 in dienst getreden bij Elkro B.V. (hierna: Elkro). Werknemer volgt een beroepsbegeleidende leerweg tot assistent metaal, elektro- en installatietechniek. Tussen werknemer, Elkro en het Nova College is op 16 december 2024 een beroepspraktijkovereenkomst getekend met als ingangsdatum 2 december 2024. De BBL-overeenkomst tussen werknemer en Elkro is niet getekend. Op 21 februari 2025 heeft Elkro de samenwerking beëindigd, omdat werknemer structureel te laat kwam. Elkro noemt als grondslag voor de beëindiging artikel 5 lid 4 sub f van de algemene voorwaarden van de beroepspraktijkovereenkomst. Daarin staat dat een leerbedrijf de overeenkomst mag beëindigen als de student bij herhaling en zonder geldige reden niet of niet tijdig verschijnt op de aangegeven en bekendgemaakte tijdstippen voor het werk. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en dat de beëindiging te kwalificeren is als een onterecht ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair om dit ontslag te vernietigen, wedertewerkstelling en Elkro te veroordelen tot (na)betaling van het salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om te bepalen of de overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst of als leerovereenkomst moet beoordeeld worden of de werkzaamheden die werknemer heeft verricht in overwegende mate in het belang waren van de opleiding die hij volgde. Daarbij heeft als maatstaf te gelden of de werkzaamheden van werknemer waren gericht op het uitbreiden van de eigen kennis en ervaring van werknemer, zulks mede met het oog op de voltooiing van zijn opleiding, zodat niet meer kan worden gesproken van een overeenkomst waarbij de ene partij zich verbindt voor de andere partij arbeid te verrichten. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de stukken en uit hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gekomen, dat partijen de praktijkovereenkomst hebben gesloten met het oog op de opleiding die werknemer volgde. Hier was sprake van een leerovereenkomst. Vast staat dat werknemer geen enkele relevante voorervaring had, dat hij het vak nog volledig moest leren en dat Elkro hierbij optrad als leermeester. Werknemer heeft

weliswaar aangevoerd dat hij enkele taken zelfstandig uitvoerde, maar hij was niet in staat de gehele 'arbeid' zelfstandig uit te voeren. Desgevraagd verklaarde werknemer, toen hem werd gevraagd naar eventueel aanwezige kennis die hij op school over het vak van loodgieter had geleerd, dat 'een leerling het vak van loodgieter niet uit de boeken leert, maar in de praktijk'. Een leerovereenkomst betekent echter niet dat een begeleider de hele dag naast een leerling staat en over diens schouder meekijkt. Het betekent dat een begeleider al het werk controleert, de opdrachten geeft en de benodigde spullen vervoert. De leerling kan vervolgens zelfstandig een handeling verrichten met daarbij een groeiende leercurve en - hopelijk - steeds meer zelfstandigheid. Ter zitting heeft werknemer verklaard hij op school vooral les had in andere vakken. De praktijk, zo heeft de kantonrechter begrepen, werd hij geacht te leren door het maken van opdrachten 'op zijn laptop'. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat Elkro werknemer praktijkvaardigheden heeft moeten bijbrengen in de (korte) periode die werknemer bij Elkro heeft doorgebracht. Elkro heeft in dat kader gemotiveerd en onderbouwd gesteld dat alle werkzaamheden van werknemer werden uitgevoerd met een duidelijke instructie vooraf en op uitnodiging en initiatief van het leerbedrijf. De enkele stelling van werknemer dat hij werk heeft gedaan, is onvoldoende om het element 'arbeid' te vervullen. Dat zijn werk mogelijk ook enig profijt heeft opgeleverd voor Elkro, betekent niet dat de werkzaamheden niet in overwegende mate in het belang waren van de opleiding die werknemer volgde. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De manier waarop de praktijkleerovereenkomst is geëindigd, is wellicht ongelukkig geweest. Werknemer werd naar eigen zeggen overvallen door de negatieve feedback van de zijde van Elkro. De communicatie tussen partijen verdient geen schoonheidsprijs, maar de beëindiging was wel rechtsgeldig. De onderliggende reden van de beëindiging, het veelvuldig te laat komen, is door werknemer onvoldoende weersproken. Dat sprake was van meermaals te laat komen, is daarmee aannemelijk. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6819

Zaaknummer: 11660398 \ AO VERZ 25-59

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A. van Schaik

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

***Werkgeefster reageert niet op Xella-verzoek werkneemster.
Werknemersverzoek tot ontbinding toegewezen, billijke vergoeding
van € 10.000 toegewezen vanwege inkomensschade en immateriële
schade.***

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1991 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster/telefonisch acquisiteur. Werkneemster heeft zich op 3 mei 2021 ziek gemeld bij werkgeefster. Het UWV heeft bij beslissing van 6 april 2024 een loonsanctie opgelegd tot 29 april 2024 wegens het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Werkneemster heeft per 29 april 2024 een WIA-uitkering ontvangen. Werkneemster heeft een Xella-verzoek gedaan. Werkgeefster heeft op 25 september 2024 ingestemd met het ontslagverzoek van werkneemster. Werkgeefster heeft hierop gereageerd door een conceptbeëindigingsovereenkomst te verstrekken. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 72.501,34. Werkneemster voert aan dat werkgeefster ten onrechte niet meewerkt aan een beëindigingsovereenkomst, zich niet heeft ingezet voor de re-integratie, en druk op werkneemster heeft uitgeoefend door haar tijdens haar arbeidsongeschiktheid op het werk te verwachten. Ook is het loon meermaals niet betaald waardoor werkneemster werkgeefster diende te sommen. Werkneemster voert aan dat als werkgeefster adequaat had gehandeld en er binnen 104 weken wachttijd zou zijn gereïntegreerd, werkneemster nog minimaal vijf jaar in dienst zou zijn gebleven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verzet zich niet tegen de ontbinding. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen. Werkgeefster heeft niet, althans niet gemotiveerd, weersproken dat zij zich niet heeft ingespannen voor de re-integratie van werkneemster. Werkgeefster heeft zich niet ingespannen voor de re-integratie van werkneemster, ondanks duidelijke adviezen van de bedrijfsarts. Er is langdurig geen contact geweest, loonbetalingen bleven uit en werkneemster moest zichzelf ziek melden bij het UWV. Dat legde uiteindelijk een loonsanctie op wegens het structureel niet nakomen van re-integratieverplichtingen, maar ook tijdens het sanctiejaar ondernam werkgeefster niets. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat de manier waarop werkgeefster is omgegaan met werkneemster en haar arbeidsongeschiktheid – die zoals blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts niet ter discussie stond – en het totale gebrek aan enige

inspanning om tot re-integratie van werkneemster te komen, niet getuigt van goed werkgeefsterschap en ernstig verwijtbaar is. Daaraan is nog bijgedragen door het herhaaldelijk en zonder enige reden niet of niet tijdig betalen van het loon. Uit de overgelegde brieven komen ernstige verwijten naar voren waarover de twee briefschrijvers hun misprijzen delen. Nergens blijkt echter uit dat deze verwijten aan werkneemster zijn voorgehouden of met haar zijn besproken of zijn onderzocht. Dat is vreemd omdat het over ernstige beschuldigen gaat waarvan het niet goed denkbaar is dat dergelijk gedrag door een werkgeefster wordt getolereerd. Daarmee rijst de vraag naar het waarheidsgehalte van de aantijgingen in de briefwisseling. De briefschrijvers blijken namelijk te blijven klagen over het gedrag van werkneemster tot ver in 2024, lang nadat werkneemster in mei 2021 wegens ziekte is uitgevallen en zij dus al geruime tijd niet meer op het werk aanwezig was. Nu er in het geheel geen concrete onderbouwing van enig disfunctioneren of een van de andere verwijten is verschaft door werkgeefster, gaat de kantonrechter voorbij aan de gestelde aantijgingen. Er is dus geen reden om niet tot toekenning van een transitievergoeding over te gaan. De kantonrechter acht het aannemelijk dat als werkgeefster deugdelijk uitvoering had gegeven aan haar re-integratieverplichtingen, werkneemster terug had kunnen komen in haar functie. Als dat niet bij werkgeefster was geweest dan had voor haar een vergelijkbare functie elders kunnen zijn gevonden. Werkgeefster heeft in ieder geval niets ingebracht dat tot een andere verwachting aanleiding geeft. De kantonrechter is er echter niet van overtuigd dat de verzochte vergoeding recht doet aan de situatie. Zoals werkneemster ook heeft aangegeven, zijn er – ondanks het ernstig verwijtbare gedrag van werkgeefster – gaandeweg voor werkneemster re-integratiemogelijkheden ontstaan. Daarom gaat de kantonrechter ervan uit dat werkneemster niet nog 5 jaar op een WIA-uitkering is aangewezen maar eerder weer in staat zal zijn een met haar vorige functie min of meer vergelijkbaar inkomen te genereren. De kantonrechter gaat ervan uit dat een periode van een jaar daarbij kan worden aangehouden. De kantonrechter stelt alle omstandigheden in aanmerking genomen, het door werkneemster te lijden verlies vast op € 5.000. Omdat het aannemelijk is dat de opstelling en het gedrag van werkgeefster jegens werkneemster, bij werkneemster tot ernstige en onnodige onzekerheid en aanzienlijke stress heeft geleid over haar inkomen en de vraag of zij kon re-integreren, acht de kantonrechter het in de gegeven situatie passend dat werkgeefster werkneemster daarvoor ook een vergoeding betaalt. De kantonrechter acht daarvoor een vergoeding van € 5.000 passend. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11744

Zaaknummer: 11520352 \ RP VERZ 25-50071

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: J.R. Kamerling en C.J. Dreef

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c lid 1 BW en 7:673 lid 1, aanhef en sub 8, onder b BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen die rechtsgeldig is geëindigd.*Feiten*

Stichting Levvel (hierna: *Levvel*) is een organisatie voor specialistische jeugdhulp voor kinderen, jongeren en (pleeg)gezinnen. *Werknemer* is op 1 augustus 2023 in dienst getreden van *Levvel* in de functie van senior systeemtherapeut. In de daaraan aanbidding op 3 juli 2023 is opgenomen dat een arbeidsovereenkomst van zeven maanden wordt aangeboden. *Werknemer* geeft op 10 juli 2023 per e-mail aan akkoord te zijn met de voorwaarden van het contract, maar vraagt daarin ook onder meer wat de motivatie is voor de termijn van zeven maanden. In een e-mail van 11 juli 2023 geeft de P&O-adviseur van *Levvel* aan dat voor een periode van zeven maanden is gekozen omdat *werknemer* nog niet SKJ-geregistreerd is. In een e-mail van 18 juli 2023 heeft *Levvel* *werknemer* een handleiding gestuurd voor het aanmaken en activeren van een Youforce-account. Op 28 juli 2023 heeft een medewerker P&O van *Levvel* aan *werknemer* een uitleg gegeven over Youforce en heeft zij samen met hem een Youforce-account aangemaakt. In een e-mail van 16 augustus 2023 heeft *Levvel* aan *werknemer* bevestigd dat een SKJ-registratie niet langer vereist is in verband met een registratie bij de Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie, ook wel NVRG-registratie genoemd. In een e-mail van 16 augustus 2023 naar het privé-e-mailadres van *werknemer* heeft *Levvel* meegedeeld dat zijn digitale arbeidsovereenkomst klaar staat in Youforce om te ondertekenen. Op 18 augustus 2023 heeft *Levvel* deze e-mail ook naar het zakelijke e-mailadres van *werknemer* bij *Levvel* gestuurd. In het registratiesysteem van Youforce is geregistreerd dat *werknemer* op 18 augustus 2023 om 15:59:52 uur Youforce heeft geopend, de stappen heeft doorlopen en de arbeidsovereenkomst om 16:09:26 uur digitaal heeft getekend. In deze arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en van rechtswege eindigt, zonder dat opzegging vereist is, met ingang van 1 april 2024. In een e-mail van 23 januari 2024 heeft *Levvel*, ter bevestiging van een gesprek met *werknemer* eerder die dag, aan hem laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt en dat hij wordt vrijgesteld van werk. *Werknemer* stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst op 1 april 2024 van rechtswege is geëindigd en de verzoeken van *werknemer* afgewezen. Tegen dit oordeel komt *werknemer* in hoger beroep op. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag welke duur zij zijn overeengekomen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. *Levvel* stelt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor acht maanden zijn overeengekomen en *werknemer* betoogt dat zij

een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten.

Oordeel

Het is in beginsel aan de werkgever om te stellen en te bewijzen wat partijen in dit verband precies zijn overeengekomen. Naar het oordeel van het hof heeft Levvel voldoende aannemelijk gemaakt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van acht maanden hebben gesloten. Levvel heeft in dit verband toegelicht dat zij werknemer eerst op 3 juli 2023 per e-mail een aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zeven maanden heeft toegestuurd. In reactie daarop heeft werknemer op 10 juli 2023 laten weten dat hij *“in overeenstemming met de voorwaarden van het contract”* is en heeft hij gevraagd om een nadere motivering ten aanzien van de duur en het salaris. Op 11 en 14 juli 2023 heeft Levvel per e-mail toegelicht dat voor een periode van zeven maanden is gekozen omdat werknemer nog niet SKJ-geregistreerd was en dat voor het salaris is uitgegaan van het hoogst mogelijke salaris passend bij de functie van systeemtherapeut met afgeronde opleiding en registratie. In reactie daarop heeft werknemer per e-mail van 14 juli 2023 opnieuw laten weten dat hij akkoord is met deze arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat partijen reeds in juli 2023 overeenstemming hadden over (de essentialia van) een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zeven maanden. Nadat Levvel werknemer op 16 augustus 2024 had laten weten dat een SKJ-registratie niet langer vereist was, heeft zij diezelfde dag een digitale arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van acht maanden voor ondertekening klaargezet in Youforce. Ter zitting heeft Levvel toegelicht dat zij werknemer een arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden heeft voorgelegd (in plaats van zeven maanden) omdat de noodzaak van een SKJ-registratie was komen te vervallen en Levvel AOW-gerechtigden (zoals werknemer) altijd standaard een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van acht maanden aanbiedt. Levvel heeft met werknemer geen voorafgaande overeenstemming bereikt over de aanpassing van de duur van de arbeidsovereenkomst naar acht maanden. Uit het registratiesysteem van Youforce blijkt echter dat werknemer op 18 augustus 2023 om 15:59:52 uur Youforce heeft geopend, digitaal alle stappen heeft doorlopen en om 16:09:26 uur de arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden heeft ondertekend. Werknemer betwist dat hij degene is die deze digitale handtekening heeft gezet omdat hij niet de beschikking had over zijn daartoe benodigde werktelefoon en zakelijke e-mailadres, maar die betwisting heeft hij verder niet onderbouwd aan de hand van stukken en is bovendien (gemotiveerd) bestreden door Levvel. Gelet erop dat ondertekening van de arbeidsovereenkomst binnen Youforce uitsluitend kan geschieden door middel van een authenticatieproces met behulp van de werktelefoon en het zakelijke e-mailadres van werknemer en niet is gebleken van aanknopingspunten dat iemand anders dan werknemer hiervan gebruik heeft gemaakt, houdt het hof het ervoor dat werknemer het stappenplan binnen Youforce zelf heeft doorlopen en de arbeidsovereenkomst zelf digitaal heeft ondertekend. Hiermee strookt ook de omstandigheid dat op de loonstrook van augustus 2023 als datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt staat vermeld 31 maart 2024 en niet is gebleken dat werknemer zich hierover heeft beklagd bij Levvel. De stelling van werknemer dat hij tot aan de zitting in hoger beroep geen loonstroken heeft gezien, acht het hof niet aannemelijk aangezien werknemer met

gebruikmaking van zijn Youforce-account de loonstroken (digitaal) heeft kunnen raadplegen en hij nimmer te kennen heeft gegeven geen loonstroken te hebben ontvangen. Aldus concludeert het hof dat werknemer de arbeidsovereenkomst voor de duur van acht maanden heeft aanvaard en deze arbeidsovereenkomst op 1 april 2024 van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1772

Zaaknummer: 200.349.328/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en E. Verhulp

Advocaten: A.A. Bouwman en mr. N. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:610 BW en

RECHTSPRAAK

Relatiebeding is deels geschorst omdat werkneemster onbillijk werd benadeeld door de onduidelijkheid over de vraag welke relaties van Continu onder het beding vielen.

Feiten

Werkneemster is op 2 januari 2024 in dienst getreden bij Continu op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze is eenmaal verlengd met een looptijd van 1 augustus 2024 tot en met 28 februari 2025. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding met een motivering van het zwaarwegend belang en een boetebeding opgenomen. Na 28 februari 2025 heeft werkneemster haar dienstverband bij Continu niet voortgezet en is zij in dienst getreden bij bedrijf X. Continu vordert werkneemster te veroordelen tot nakoming van het overeengekomen relatiebeding. Continu legt aan haar vorderingen ten grondslag dat werkneemster zich niet aan het relatiebeding heeft gehouden door zaken te doen met bedrijf Z (een relatie van Continu). Hierdoor is werkneemster de contractuele boete verschuldigd geworden. Werkneemster vordert primair schorsing van het relatiebeding en subsidiair matiging van de contractuele boete tot nihil. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat het zwaarwegende bedrijfsbelang van Continu bij het relatiebeding onvoldoende gemotiveerd is.

Oordeel

Aan de formele vereisten voor geldigheid van het beding is voldaan, aangezien het beding tussen partijen schriftelijk is overeengekomen en er op zichzelf genomen aan de motiveringsplicht is voldaan. De motiveringsplicht vergt echter ook een inhoudelijke beoordeling daarvan, in die zin dat moet worden beoordeeld of het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is onderbouwd op grond van welke bedrijfsbelangen van Continu het relatiebeding noodzakelijk was/is. In de motivering wordt concreet omschreven van welke bedrijfsspecifieke informatie werkneemster in haar functie kennis kreeg. Voor een onderneming als Continu - die (onder meer) haar bedrijf maakt van het bemiddelen tussen potentiële werkgevers en potentiële werknemers - is het van groot belang dat informatie over haar werkwijze, de personen die zij tewerkstelt en over potentiële opdrachtgevers wordt beschermd. Werkneemster had vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie toegang tot de relevante bestanden/systemen van Continu en kennis van haar werkwijze. Dit leidt tot de conclusie dat de noodzaak tot bescherming van de betreffende gegevens in het artikel uit haar arbeidsovereenkomst afdoende tot uitdrukking is gebracht conform het bepaalde in artikel 7:653 lid 2 BW.

De kantonrechter is wel van oordeel dat werknemster, in verhouding tot het te beschermen belang van Continu, onbillijk wordt benadeeld door onverkorte handhaving van het relatiebeding. Het relatiebeding geldt voor de duur van drie jaren en het is voor werknemster ondoenlijk om te verwachten dat zij weet wie de relaties van Continu zijn. De kantonrechter is van oordeel dat deze onduidelijkheid voor rekening en risico van Continu moet komen. Het is zodoende voldoende aannemelijk dat de rechter in een eventuele bodemprocedure het relatiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen. De kantonrechter ziet daarom aanleiding het relatiebeding gedeeltelijk te schorsen, in die zin dat het beding wordt beperkt tot de relaties die werknemster tijdens haar dienstverband bij Continu heeft bediend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5269

Zaaknummer: 11678329 \ VV EXPL 25-75

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.J.A. Gaber en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering wegens burn-outklachten afgewezen, omdat werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat haar klachten het gevolg zijn van werkomstandigheden waarvoor de Gemeente Amsterdam aansprakelijk is.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2016 werkzaam bij de Gemeente Amsterdam als medewerkster administratie. Werkneemster heeft zich in 2017 en in 2021 (langdurig) ziek gemeld met burn-outklachten. Zij vordert volledige loondoorbetaling tijdens haar ziekteperiodes en uitbetaling van een (gemiste) 13e maand. Zij heeft haar vorderingen gebaseerd op zowel artikel 7:658 BW als op artikel 7.1.3. lid 4 van de Personeelsregeling Gemeente Amsterdam (oud), waarin is opgenomen dat een werknemer recht heeft op volledige salarisbetaling indien de arbeidsongeschiktheid door de dienst is ontstaan. Zij stelt daartoe dat de werkdruk waaronder zij haar werkzaamheden moest verrichten structureel te hoog en daardoor allesbehalve gezond was. Er was sprake van een ernstig personeelstekort waardoor vaak overgewerkt moest worden. Hoewel zij haar bezwaren kenbaar heeft gemaakt, werden haar klachten volledig genegeerd, aldus werkneemster. Zij stelt de Gemeente Amsterdam aansprakelijk voor de schade, die bestaat uit de gemiste 30% loon tijdens ziekte. De Gemeente Amsterdam betwist dat de ziekte van werkneemster een rechtstreeks gevolg is van de werkomstandigheden. Er was volgens Gemeente Amsterdam geen sprake van een verplichting om over te werken en/of van structureel te veel werk. De Gemeente Amsterdam heeft in elk geval werkneemster niet gevraagd om overwerk te verrichten. Na haar uitval hebben enkele collega's haar werkzaamheden erbij genomen. Werkneemster kon binnen bepaalde kaders zelf haar werkuren bepalen en werkte op eigen initiatief, ondanks waarschuwingen van de Gemeente Amsterdam, vaak langer dan noodzakelijk.

Oordeel

Op grond van artikel 7:658 lid 1 BW rust op de werkgever de zorgplicht om die maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie schade lijdt. Schiet de werkgever daarin tekort, dan is hij tegenover de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden daardoor lijdt. Dit geldt ook bij arbeidsomstandigheden die psychisch ziekmakend zijn. Het is daarbij aan de werknemer om te stellen en bij betwisting te bewijzen, dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden en dat er sprake is van causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade. Werkneemster heeft ter

onderbouwing van haar stellingen verwezen naar de verslagen van de bedrijfsarts, het deskundigenrapport en de verslagen omtrent haar re-integratie. Hoewel uit die stukken volgt dat de klachten van werkneemster 'werkgerelateerd' zijn, volgt er niet uit dat de werkomstandigheden zodanig waren dat die dergelijke klachten hebben kunnen veroorzaken. Ook blijkt uit de stukken niet dat de artsen enig onderzoek hebben gedaan naar de feitelijke werkomstandigheden van werkneemster of de werkgever van werkneemster over de werkzaamheden c.q. werkdruk hebben gesproken. De kantonrechter kan daardoor niet vaststellen dat de klachten van werkneemster een rechtstreeks gevolg zijn van haar werkomstandigheden, nog los van de vraag of deze werkomstandigheden ook objectief de klachten van werkneemster hebben kunnen veroorzaken. Nu niet aannemelijk is geworden dat de klachten van werkneemster zijn veroorzaakt door haar werkzaamheden, wordt niet toegekomen aan de vraag of de Gemeente Amsterdam haar zorgplicht heeft geschonden. Niet is komen vast te staan dat de klachten door de dienst zijn ontstaan. De voor omkering van de bewijslast bestaande 'ondergrens' wordt niet gehaald. De kantonrechter zal derhalve de loonvordering van werkneemster afwijzen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3976

Zaaknummer: 11401982 \ CV EXPL 24-14534

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: C.M. Wijmans

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Toepassing Deliveroo-gezichtspunten. De overeenkomst kwalificeert als overeenkomst van opdracht en niet als arbeidsovereenkomst.*Feiten*

X is sinds 7 januari 2002 in dienst bij De Vereniging Unie van Waterschappen (hierna: De Unie). In de brief van 9 juni 2009 heeft De Unie aan X laten weten dat het de bedoeling is om zijn arbeidsovereenkomst in 2010 te beëindigen. De Unie is bereid om bij vertrek een (start)opdracht mee te geven aan X voor zijn eenmanszaak Y en doet een voorstel. X bevestigt dat er gesproken is over uitbouwen van zijn eenmanszaak en dat hij dit kan overwegen indien hij een redelijke compensatie krijgt voor de rechten die hij opgeeft als hij vrijwillig vertrekt. X komt met een tegenvoorstel. In haar brief van 20 juli 2009 schrijft De Unie onder meer dat het dienstverband wordt beëindigd op 1 juni 2010. Ook schrijft De Unie dat X per 1 juni 2010 via het eigen bedrijf voor een periode van 2 jaar wordt ingehuurd voor maximaal 16 uur per week voor een uurtarief van € 60 exclusief btw. De Unie is X (Y) na 2010 blijven inhuren. Vanaf 2020 is dat door middel van onderhandse aanbestedingen gebeurd. Partijen zijn er verdeeld over hoe de overeenkomst(en) tussen partijen gekwalificeerd moet(en) worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter komt op basis van de gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest (ECLI:NL:HR:2023:443) tot de conclusie dat de overeenkomsten tussen partijen niet gekwalificeerd dienen te worden als een arbeidsovereenkomst. Partijen hebben zich bij de inrichting van de overeenkomst (de overeengekomen rechten en plichten) en de wijze waarop zij daaraan uitvoering hebben gegeven meer gedragen als opdrachtgever en opdrachtnemer dan als werkgever en werknemer. Omdat geconcludeerd wordt dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht kan er geen sprake zijn geweest van een arbeidsrechtelijke onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door De Unie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11473

Zaaknummer: 11624324 \ RP VERZ \ 25-50247

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: J.C.E. Savelsbergh en T. van den Haselkamp

Wetsartikelen: 7:61o BW